



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Vliv lidského kapitálu na výši mezd v zemích EU

The Influence of Human Capital on Wages in the EU Countries

Student: Klára Juříčková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zuzana Machová, Ph.D.

Ostrava 2014

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra národohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Klára Juříčková**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství

Téma: **Vliv lidského kapitálu na výši mezd v zemích EU**  
**The Influence of Human Capital on Wages in the EU Countries**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teorie lidského kapitálu
  3. Vliv lidského kapitálu na výši mezd v empirických studiích
  4. Analýza vlivu lidského kapitálu na výši mezd v zemích EU
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BECKER, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. ISBN 978-80-0-226-04120-9.

KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3.

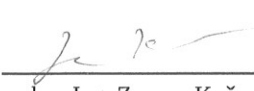
MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zuzana Machová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013  
Datum odevzdání: 09.05.2014



  
doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci a to včetně příloh vypracovala samostatně.

V Ostravě dne...6. března 2014.....

.....Klára Juříčková.....

Klára Juříčková

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Zuzaně Machové, Ph.D. za její odbornou pomoc, cenné rady, návrhy a připomínky k vytvoření této práce.

## Obsah

<b>Obsah.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Úvod.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Teoretická východiska pro zkoumání lidského kapitálu na výši mezd .....</b>	<b>6</b>
2.1 Definice lidského kapitálu podle vybraných autorů .....	6
2.2 Vývoj lidského kapitálu jedince .....	9
2.3 Měření lidského kapitálu .....	11
2.4 Investice do lidského kapitálu .....	13
2.5 Druhy kapitálu .....	18
2.6 Definice mzdy.....	19
<b>3 Vliv lidského kapitálu na výši mezd v empirických studiích .....</b>	<b>23</b>
3.1 Vymezení lidského kapitálu a výše mezd.....	23
3.2 Faktory ovlivňující výši mzdy .....	25
3.3 Komparace Evropské unie a USA .....	32
3.4 Struktura mezd v ČR .....	34
<b>4 Analýza vlivu lidského kapitálu na výši mezd v zemích EU .....</b>	<b>36</b>
4.1 Evropská unie .....	36
4.2 Deskriptivní analýza .....	38
4.3 Korelační analýza .....	45
<b>5 Závěr.....</b>	<b>50</b>
<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>52</b>
<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>58</b>
<b>Seznam příloh</b>	
<b>Přílohy</b>	

# 1 Úvod

Lidský kapitál se v dnešní době stává velice diskutovaným tématem a existuje několik definic a názorů na to, co je součástí lidského kapitálu, jak jej charakterizovat a co má na něj negativní a pozitivní vliv. První ucelené definice lidského kapitálu byly zaznamenány již v literatuře tradičních ekonomů minulého století. Prvním autorem, který se ve druhé polovině dvacátého století, podrobně zaměřil na lidský kapitál, byl Gary S. Becker a jeho definice lidského kapitálu se stala jednou z nejpoužívanější.

Lidský kapitál, jehož součástí je vzdělání, zkušenosti, schopnosti, dovednosti a motivace, jsou ve velké míře ovlivněny jedincem a také jeho okolím. V dnešní době vzniká neustálý tlak na zvyšování kvalitativních veličin u člověka z důvodu technologického pokroku, vývoje nových technologií, zavádění automatizace u strojů a snižování podílu zemědělství. Tlak na obyvatele je vyvíjen také prostřednictvím médií a ze strany států, které mají velký zájem na zvyšování úrovně lidského kapitálu. Tam, kde je vysoká úroveň lidského kapitálu, je totiž s velkou pravděpodobností i efektivní a fungující hospodářství, což je dobrá známka pro zahraniční investory. Proto by měl trh práce nabízet pracovníky, kteří jsou vzdělání, schopní a umí se prosadit, tedy pracovníky s vysokou úrovní lidského kapitálu, po kterých je poptávka.

Relevantnost tématu rozvoje lidského kapitálu reflektuje fakt, že se mu v současné době věnuje Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Ta se zabývá zpracováním přesných a důležitých informací o stavu vzdělání po celém světě. Poskytuje údaje o struktuře, financí a výkonnosti vzdělávacích systému ve více než 40 zemích, včetně členů G 20 a OECD. Organizace každoročně publikuje studii o stavu a rozvoji lidského kapitálu, *Education at a Glance*.

Cílem práce je zjistit, zda může mít lidský kapitál vliv na výši mezd v zemích Evropské unie. K tomuto zkoumání bylo využito několik praktických a teoretických poznatků od autorů, kteří se dlouhodobě problematikou samotného lidského kapitálu, nebo problematikou vlivu lidského kapitálu na výši mezd zabývají.

Bakalářská práce je rozdělena do tří stěžejních kapitol. V první kapitole je uvedena potřebná teorie k vymezení lidského kapitálu a mezd, která je základem pro další části. V této části je nastíněn přehled současných definic a názorů na pojem lidský kapitál. Je zde také vymezena hodnota a vlastnosti lidského kapitálu, dále pak investice a základní druhy lidského

kapitálu. Jako poslední v této kapitole je pak popsána teorie mezd podle současných autorů a podle zákoníku práce.

Prostřední kapitola obsahuje rešerši empirické literatury, ve které ekonomové trhu práce zkoumají efekty lidského kapitálu na výši mezd. Mezi nejvýznamnější faktory, které jsou v kapitole uvedeny, patří dosažené vzdělání, individuální dovednosti a úkoly, pracovní smlouva, rodinné zázemí a škola, pohlaví pracovníka a mobilita a postavení v podniku. Všechny tyto faktory mají podstatný vliv na výši mezd jednotlivých pracovníků. Situace v zemích Evropské unie je odlišná, ale autoři se shodují, že vyšší úroveň vzdělání, dovedností a schopností má pozitivní účinek na velikost mezd.

Náplní třetí kapitoly je deskriptivní a korelační analýza, pomocí které můžeme potvrdit, nebo vyvrátit hypotézy autorů, kteří konstatují, že lidský kapitál má vliv na výši mezd u mužů a žen, a to ve všech věkových kategoriích. K deskriptivní a korelační analýze byly použity údaje z Eurostatu, Světové banky a Human Development Report, který zpracovává United Nations Development Programme zabývající se všemi složkami indexu lidského rozvoje. V této kapitole jsou analyzovány průměrné roční a minimální mzdy v EU, vybrané ukazatele lidského kapitálu.



## 2 Teoretická východiska pro zkoumání lidského kapitálu na výši mezd

V této kapitole se zaměřím na vymezení pojmu lidského kapitálu, jeho měření a druhy, a na definici mzdy.

### 2.1 Definice lidského kapitálu podle vybraných autorů

V následující části se budu věnovat definicím lidského kapitálu podle jednotlivých autorů a jejich vývoji v čase. Cílem je zjistit, co podle různých ekonomů tvoří lidský kapitál a jakými vlastnostmi tento kapitál disponuje.

Pojem lidského kapitálu byl předmětem zájmu již v době Adama Smithe a následně i A. C. Pigoua, kteří mezi výrobní faktory ve svých ekonomických teoriích zahrnuli znalosti a zručnost jedince. Jejich přístup k lidskému kapitálu zkoumá Mazouch a Fischer (2011).

Díky postupnému vývoji docházelo k novým poznatkům a také k větší specifikaci teorie lidského kapitálu. Bourdieu (1977) sestavil definici lidského kapitálu jako jakoukoli kapacitu schopnou produkovat zisk a reprodukovat sama sebe ve stejné či rozšířené podobě, schopnou nejen akumulace, ale i směny, konverze a rozšířené produkce.

V dnešní době se nejčastěji používanou definicí stala Beckerova (1993) definice: *„Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.“* Tato teorie je v dnešní době brána jako stavební kámen teorie lidského kapitálu. Podle Beckera je lidský kapitál na rozdíl od finančního či fyzického kapitálu neoddělitelný od jedince. Člověka nemůžeme oddělit od jeho zdraví, znalostí, hodnot či dovedností, kdežto finance a majetek ano.

Becker (1993) konstatuje, že mezi složky rozvíjející lidský kapitál můžeme zařadit vyučování ve škole, četbu literatury, počítačový kurz, semináře a výdaje na zdravotní péči, které přispívají ke zlepšování zdraví. Tyto složky rozvíjející lidský kapitál se podílí na zvýšení mezd. Pokud řekneme, že tyto složky kapitálu jsou výdaje na vzdělání, tak trénink, zdravotní péče se stávají investicemi do kapitálu.

Lidský kapitál lze chápat i v širším smyslu, jak jej popisuje Bontis, Dragonetti, Jacobsen a Roos (1999), kteří tvrdí, že lidský kapitál je kombinace dovedností, lidské inteligence, nabytých zkušeností mající zvláštní charakter a jsou na trhu ojedinělé. Jako složky lidského kapitálu jsou charakterizovány ty složky, jenž mají schopnost inovace a kreativního úsilí, schopnost dělat změny a schopnost učení se.

Davenport (1999) poznamenává, že to, co vytváří lidský kapitál, je chování lidí, jejich vrozené schopnosti a energie, kterou přenášejí do práce. Vlastníkem tohoto kapitálu jsou lidé, nikoliv jejich zaměstnavatelé, a oni rozhodují o tom, jak, kde a kdy dojde k vynaložení těchto vlastností za účelem dosažení stanoveného cíle.

Scarborough a Elias (2002) konstatují, že lidský kapitál je především atypický, tichý, má rychlý spád a je zabudovaný v lidech a závislý na okolnostech. Pomocí těchto charakteristik dochází k náročnějšímu měření lidského kapitálu, protože je zde kladen velký důraz na flexibilitu, kreativitu, schopnost zlepšovat své dovednosti a získávat nové zkušenosti, které se řadí mezi kvalitativní ukazatele a je velice obtížné je změřit.

Holman (2005, str. 78) konstatuje, že: „*Alternativně je možné definovat pojem kapitál jako finanční aktiva, která mohou být investována na primárním kapitálovém trhu. Druhá možnost pouze nahlíží na kapitál z hlediska finančního vyjádření, v jádru jsou však obě shodné. Kapitál se vyznačuje několika důležitými znaky, které jsou základem pro jeho pojetí v ekonomii, a je v první řadě jistou formou investice.*“ Mezi základní znaky lidského kapitálu podle něj patří jeho neprodejnost. To znamená, že pokud je jedinec v zaměstnání, tak svůj kapitál pouze pronajímá a je za to náležitě ohodnocen. Dalším znakem lidského kapitálu je schopnost zhodnocovat se. Například tím, že pracovník své nahromaděné znalosti získané studiem v průběhu života neustále rozvíjí a zdokonaluje.

Schulz (1961) konstatuje, že si pod pojmem lidský kapitál lze představit všechny lidské schopnosti, dovednosti, které jsou získané, nebo vrozené, a vlastnosti, které jsou nezbytné, a může docházet k jejich rozšiřování vhodnými investicemi. Armstrong (2007) o Schulzi tvrdí, že právě on je autor termínu lidský kapitál.

Samotný Armstrong (2007) definuje lidský kapitál jako zásobu nahromaděných dovedností, zkušeností, znalostí, kreativity a dalších důležitých vlastností pracovní síly.

Bureš (2007) říká, že lidský kapitál obsahuje všechny znalosti, kompetence, schopnosti, expertízu a kreativitu pracovníků, jenž jsou zabudované v samotných lidech.

Tomšík a Duda (2011) konstatují, že lidský kapitál obsahuje kvalifikační úroveň, vzdělání, kázeň a motivaci tyto složky lidského kapitálu získat.

Dle Vojtoviče (2011) si lze komplexně představit lidský kapitál jako schopnosti člověka vytvářet nové poznatky, které jsou neoddělitelné od samostatného člověka. Nemá věcnou podobu. Nedá se skladovat ani chránit na účtu v bance. Zároveň schopnosti a vědomosti člověka tvoří inovace a nemohou se dědit a přenášet z jedné osoby na jinou. Tyto

schopnosti má člověk částečně geneticky dané, ale částečně jsou zformulované výchovou, zkušenostmi a vzděláním. Lidský kapitál zkoumá Vojtovič podle jeho zdrojů a využití. Zdrojem lidského kapitálu je myšleno formální vzdělání a za využitím si lze představit ekonomické zisky.

Mazouch a Fischer (2011) vysvětlují lidský kapitál pomocí dvou částí. Tyto části jsou si podobné, ale můžeme je od sebe rozpoznat. První část zahrnuje tzv. základní lidský kapitál, který se skládá z vlastností a produktivních schopností, mezi které patří např. řemeslné dovednosti, fyzická síla a analytické myšlení. Druhou částí je tzv. širší lidský kapitál, dle kterého dochází k uplatňování složek základního kapitálu.

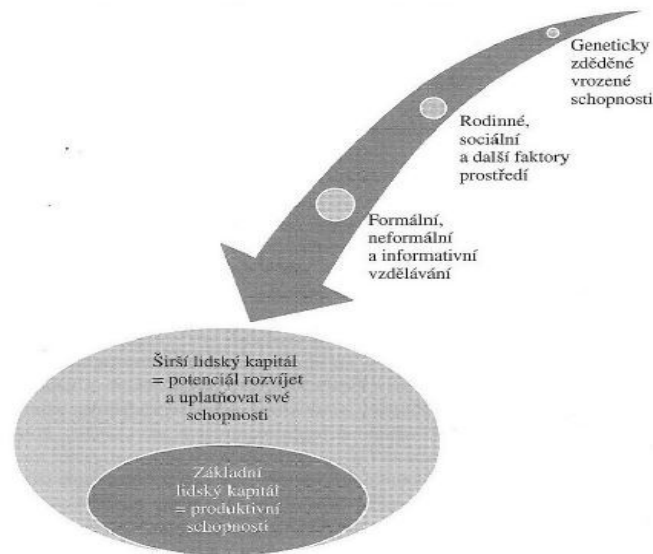
OECD Insights (2007) také vymezila pojem lidský kapitál, který se skládá z dovedností, znalostí, schopností a vlastností jedince, které usnadňují vytváření osobního, sociálního a ekonomického blahobytu.

Vodák a Kucharčíková (2011) definují lidský kapitál jako zásobu vrozených a v průběhu života získaných znalostí, schopností, talentu, dovedností a jejich investic. Lidský kapitál lze považovat za dynamickou veličinu, protože v průběhu života jedince může dojít k jeho prohloubení či ztrátě. Lidský kapitál vlastní i ti jedinci, jenž nejsou zařazeni do pracovního procesu a nemusejí být v pracovněprávním vztahu.

Podle Hübelové (2013) lidský kapitál určuje kvalitativní úroveň noosféry, tedy převážný podíl rozumu prostorové jednotky. Pod lidským kapitálem si lze představit soubor fyzických intelektuálních znalostí, komunikační výbavu jedince, manuální a praktické dovednosti a motivaci pracovníka. Na lidském kapitálu se podílí celá řada složek a faktorů, které se mohou utvářet v celém životě člověka. Zpravidla zde řadíme vzdělání, vrozené schopnosti, rodinné prostředí a sociální prostředí. Hübelová vychází z definice N. W. Seniora, podle kterého je lidský kapitál zbožím, které není spotřebováno, ale je dále zpracováváno ve výrobě. Lidský kapitál podle něj je produktivní, tzn. může být dále zhodnocený například pomocí investic do vzdělání, kurzů, nebo naučné četby.

Na rozvoj lidského kapitálu kladou důraz i Mazouch a Fischer (2011). Ti říkají, že mezi vlastnosti, které úzce souvisejí s kvalitou lidského kapitálu, patří především schopnost získávat a rozvíjet dovednosti, najít nejpříhodnější místo pro použití svých dovedností a umění plánovat a organizovat činnosti. Avšak to, že jedinec dosahuje excelentních produktivních schopností, neznamená, že má i vysokou úroveň lidského kapitálu, protože tyto vlastnosti musí být nadále rozvíjeny a efektivně uplatňovány.

Obr. č. 2.1 Složení a faktory působící na lidský kapitál



Zdroj: Mazouch, Fischer 2011

Definice lidského kapitálu není přesně daná. Ekonomové trhu práce zabývající se lidským kapitálem mají odlišný přístup. Většina z nich se však shoduje na tom, že lidský kapitál je tvořen vzděláním, dovednostmi, schopnostmi, které jsou získané nebo vrozené, a jejich motivací k rozvoji tohoto kapitálu. Dále dospívají k tomu, že v průběhu života lze lidský kapitál jedince rozvíjet a zhodnocovat.

## 2.2 Vývoj lidského kapitálu jedince

V této části se podrobně zaměřím na vývoj lidského kapitálu v průběhu života jedince. Konkrétně se budu věnovat hodnotám, vlastnostem lidského kapitálu a otázce, jaké faktory vedou ke zvyšování hodnoty lidského kapitálu.

Toffer a Toffer (2006) konstatují, že stav a tvorba lidského kapitálu je podstatně ovlivňována rodinným prostředím, sociálním zázemím a také se dědí. Podstatný vliv na lidský kapitál má zejména škola, přátelé, příbuzní, rodinné zvyky, tradice a také finanční zajištění. Dle Beckera je míra lidského kapitálu významně ovlivněna štěstím jedince, ve kterém prostředí vyrůstá a žije. Jestliže rodiče nemají dostatek finančních prostředků, mohou si na zajištění rozvoje lidského kapitálu svých dětí vypůjčit a míra jejich výdělku tak nemusí nijak zvlášť zasáhnout hodnotu lidského kapitálu jejich dětí.

Vojtovič (2011) konstatuje, že u hodnoty lidského kapitálu nedochází ke zvýšení podle jeho hromadění jako u finančního kapitálu, ale jeho hodnota kolísá přiměřeně k věku

a způsobu života jedince. Lidský kapitál má tendence růst od mládí až ke zralosti jedince, tzv. akumulace lidského kapitálu (viz níže). Naopak ve stáří dochází ke snižování hodnoty lidského kapitálu, tzv. amortizaci (viz níže). K růstu hodnoty lidského kapitálu přispívají především zkušenosti z nových poznatků. Klíčem ke zvýšení hodnoty lidského kapitálu je vzdělání a další formy rozvoje lidských schopností, jako jsou kurzy. Vodák a Kucharčíková (2011) říkají, že ke zvyšování hodnoty lidského kapitálu dochází při vynakládání jak nepeněžních, tak i peněžních prostředků v současnosti s cílem získání peněžních, či nepeněžních výnosů v budoucnu bez uspokojení potřeb současných.

Vojtovič (2011) tvrdí, že akumulace lidského kapitálu může probíhat kolektivně jako určité společenské dědictví a ne jenom v individuální formě. Akumulace je charakterizována jako vše, čeho jedinec dosáhl, co zůstává po celou dobu v jeho paměti a má tendence se dále rozvíjet jako individuální statek, který přerušil styky se svým tvůrcem. Takto zhodnocený lidský kapitál je možno přenést na mladší generaci, předat jí zkušenosti a znalosti. Zaměstnanci v podniku si vylepšují své znalosti a dovednosti různě, buď již pomocí zmíněných zkušeností ostatních, pomocí kurzů, časopisů, anebo jiných vzdělávacích procesů.

V souvislosti s akumulací lidského kapitálu se často hovoří i o amortizaci lidského kapitálu, kdy dojde ke ztrátě schopností získávat nové poznatky. Amortizace může být jak fyzická, tak i morální. K fyzickému opotřebení dochází u zaměstnance vyššího věku, buď z důvodů nemoci, stáří, anebo invalidity. Naopak při morálním opotřebení zaměstnanec zaostává za novými pracovními trendy, jež jsou prospěšné společnosti, ale pro lidi nový technologický pokrok znamená především nové poznatky a inovace tzv. duševní práci, ke které je potřeba vůle, úsilí a energie učit se novým věcem. Na míru opotřebení lidského kapitálu upozorňuje i Armstrong (2007), který tvrdí, že znalosti, kterými disponujeme, zastarají v průběhu času a proto je nutné je neustále obnovovat, aktualizovat a také rozvíjet.

Dle Hobzyho (2009) existují indikace, které dokazují, že neustále dochází k růstu lidského kapitálu jednotlivců. Tento růst je obvykle přisuzován rychlému technologickému rozvoji, růstu sofistikovanosti firemních procesů a stále většímu používání telekomunikačních a informačních technologií.

Z výsledků je patrné, že hodnota lidského kapitálu je závislá na věku, rodinném zázemí, vzdělání, škole, přátelích a na celkovém způsobu života jedince. Akumulace lidského kapitálu může probíhat jako společenské dědictví, tedy být přenášeno formou společného dědictví na mladší generaci. S lidským kapitálem je spojena i jeho amortizace, tedy ztráta schopností získávat nové poznatky. Tato ztráta schopností se projevuje u vyššího věku, anebo u lidí

zaostávajících za novými trendy. Zvýšení hodnoty lidského kapitálu lze dosáhnout na základě vzdělání, kurzů, odborných časopisů a jiných vzdělávacích procesů.

### **2.3 Měření lidského kapitálu**

Důležitou součástí celkového posouzení pracovníka je i změření jeho lidského kapitálu, který má jak pozitivní, tak negativní vliv na jeho pracovní ohodnocení. Tato kapitola se bude zabývat tím, jak se dá lidský kapitál jako kvalitativní ukazatel změřit.

Mazouch a Fischer (2011) říkají, že zachytit kvantitativními ukazateli, tedy v číslech lidský kapitál nebude snadné, protože se jedná o kvalitativní vlastnosti člověka. Tvrdí, že úroveň lidského kapitálu je možné pouze odhadnout. Snaží se nalézt nejvhodnější ukazatel, který se bude co nejvíce podobat vymezenému pojmu lidský kapitál. Ukazatel musí být z praktického hlediska použitelný a snáze posouditelný.

Mezi nejjednodušší změřitelnou složku lidského kapitálu podle Mazoucha a Fischera (2011) patří úroveň znalostí. Ta může být změřena znalostním testem pomocí faktografického typu otázek. Aby člověk mohl disponovat znalostmi, musí mít určitý typ vlastností, které mu pomáhají k tomu, aby se toužil dále vzdělávat. Pokud by docházelo k testování znalostí, byla by testována pouze část lidského kapitálu, protože jen samotné znalosti nemají vliv na vyšší, nebo nižší úroveň lidského kapitálu. Společně s těmito znalostmi by měl člověk disponovat i dovednostmi, vlastnostmi a schopnostmi, které umožňují znalosti používat a také motivací je získávat.

Mazouch a Fischer (2011) konstatují, že úroveň lidského kapitálu se neustále mění, proto větší vypovídací schopnost bude mít změření potenciálu, kterým jedinec disponuje. Pokud má jedinec nízkou úroveň znalostí nyní, neznamená to, že stejnou úroveň bude mít i celý svůj život. Jestliže disponuje vlastnostmi, dovednostmi a také schopnostmi, tak může na svém kapitálu pracovat a dosahovat vyšší úrovně. Pokud se svému lidskému kapitálu přestane věnovat, může dojít i ke snižování jeho hodnoty. Výše lidského kapitálu jedince je ovlivněna prostředím a zázemím, ve kterém se jedinec nejčastěji vyskytuje.

Stejně jako Mazouch a Fischer (2011) i Armstrong (2007) říká, že v současné době se posuzuje úroveň lidského kapitálu na základě úrovně vzdělání, tedy jeho nejvýše dosaženého stupně. Především diplom nebo vysvědčení, které je z nejvýše dosažené vzdělávací instituce obdrženo. Tento výpis by měl tedy opět předkládat dovednosti, zkušenosti a vlastnosti, kterých bylo v průběhu vzdělávání dosaženo. Múnich a Švejnar (2000) tvrdí, že různé stupně vzdělávání plní funkce buď selektivní, nebo produktivní. Pomocí selektivní funkce dojde

k oddělení jedinců, jež na danou úroveň vzdělání nemají potřebnou úroveň lidského kapitálu, od těch, kteří ji mají. Rozvoj a zvyšování úrovně lidského kapitálu patří k produktivní funkci.

Armstrong (2007) upozorňuje, že velkým rizikem tohoto ohodnocení je fakt, že každá instituce má jinou úroveň vzdělávání. Může se stát, že jedinci se stejným titulem se mohou ve svých znalostech lišit. Srovnatelné by toto ohodnocení bylo pouze tehdy, pokud by všude byly stejné podmínky, tedy selektivní a produktivní funkce vzdělávání by byly stejně efektivní.

Důvodem, proč dochází k měření lidského kapitálu, je podle Armstronga (2007) snaha zjistit, jaké jsou hnací síly v řízení lidí. Smyslem je vypracovat metody a také zjistit, jak hodnotit lidský kapitál a také jak modelovat efekt obměňování zaměstnanců. Měření lidského kapitálu s sebou nese řadu výhod, a proto se objevil zájem o metody jeho měření. Lidský kapitál je klíčovou složkou tržní hodnoty podniku. Soudobé výzkumy, které předkládá Armstrong, dokazují, že 36 % celkových tržeb z organizace představuje hodnotu lidského kapitálu. Tento lidský kapitál je především zdrojem přidané hodnoty. Měření je využito hlavně v plánování lidských zdrojů, sledování efektivnosti, sledování pokroku v dosahování podnikových cílů a celkové efektivnosti personální práce.

Vodák a Kucharčíková (2011) konstatují, že díky měření lidského kapitálu můžeme připravit podklad k vytvoření strategie rozvoje lidských zdrojů, hodnocení účinnosti personální práce a také monitorování práce. Způsobů, jak se dá hodnota lidského kapitálu měřit je několik, ale jednotná metodika ještě nebyla stanovena. Hlavní podstatou měření lidského kapitálu je to, že zaměstnanci a jejich rozvoj nepředstavují pro odvětví náklady, ale investice, které se jim v budoucnu vrátí. Pokud nedochází k měření kapitálu, může se stát, že není dostatečně využito ambicí, možností, a také hrozí ztráta informací, zda bylo do rozvoje pracovníků investováno efektivně, nebo investice byla zbytečná. Mezi možnosti, jak můžeme měřit lidský kapitál pracovního týmu, je pomocí stabilizace zaměstnanců a jejich spokojenosti, na základě sledování ukazatelů fluktuace, což je podíl výdajů na vzdělání. Dále pak i podle objemu vyplacených mezd, přidané hodnoty na jednoho pracovníka, absence úrazovosti, a také dle nákladů na získání a zaučení nových pracovníků.

Většina autorů dospěla k závěru, že změřit lidský kapitál není jednoduché, a že ideální ukazatel dosud neexistuje. Nejjednodušší způsob, jak změřit lidský kapitál, je na základě nejvýše dosaženého stupně vzdělání, nebo znalostí. Mezi způsoby měření lidského kapitálu pracovního týmu lze zařadit stabilizace zaměstnanců a jejich spokojenost, výdaje na vzdělání a objem vyplacených mezd. Díky měření lidského kapitálu lze zjistit jeho účinnost, efektivita

a případně i vytvořit plán, jak za pomoci lidského kapitálu dosáhnout, co nejlepších výsledků v odvětví.

## **2.4 Investice do lidského kapitálu**

Investice do lidského kapitálu jsou stěžejní pro rozvoj hospodářství. Díky investicím do lidského kapitálu dochází k zvýšení jeho úrovně a dalších faktorů ovlivňující míru investic. Jedinec vždy stojí před volbou, zda dále investovat do vzdělání, či nikoliv, stejně jako podnik.

Brožová (2006) konstatuje, že investice, které byly vynaloženy do vzdělání, se dají změřit pomocí mezd, a to díky porovnání mzdy pracovníka s vyšším vzděláním se mzdou nekvalifikovaného pracovníka. Subjekty, které se rozhodnou zvyšovat svůj lidský kapitál očekávají, že díky nabytým znalostem dojde ke zvýšení jejich budoucích příjmů. Tyto vyšší příjmy mají kompenzovat vynaložené náklady na získání vyšší úrovně lidského kapitálu.

Vojtovič (2011) tvrdí, že ve druhé polovině 20. století rostl zájem o vědecké poznatky, především se zvýšil zájem o měření výnosů a také návratnosti investice do lidského kapitálu. Výzkumem výnosů z investic do lidského kapitálu došel Becker (1993) k závěrům, že jednotlivci budou investovat do svých schopností, dovedností a vytvářet inovace, dokud se hraniční míra výnosů nevyrovná alternativním nákladům na jejich použití. Podle Marshalla (1962) je potřeba do lidských schopností prvně delší dobu investovat, tedy dlouhodobě se vzdělávat, a až po čase se dostaví výsledky v podobě vyšší mzdy, nebo lepší pracovní pozice. Každý člověk stojí před rozhodnutím, zda se dále vzdělávat, či nikoli. Rozhoduje se na základě vztahu mezi délkou vzdělání a výškou očekávaných příjmů.

Brožová (2006) stejně jako Marshall dospívá k tomu, že u člověka, který se rozhoduje o investici do vzdělání, převládá ekonomické racionální rozhodování, tedy na základě porovnání soukromých výnosů a soukromých nákladů. K soukromým nákladům patří získání vysokoškolského diplomu nebo maturity. Mezi náklady přímé patří výdaje na výuku, poplatky a výdaje na učebnice. Náklady na ubytování a stravování jsou náklady utopenými, jelikož jsou potřeba k životu, ať už je zvolena jakákoliv možnost – buď studium, anebo vstup na trh práce. Mezi nepřímé náklady jsou řazeny náklady obětované příležitosti. Nákladem obětované příležitosti je ušlý zisk během studia na vysoké škole od uplynutí střední školy, kterého by bylo dosaženo po ukončení střední školy nástupem do práce. Mezi soukromé výnosy patří především vyšší budoucí výdělek, kvalifikovanější služba práce, lepší pracovní místo, které s sebou nese vyšší uznání a vyšší společenskou prestiž.



Vojtovič (2011) konstatuje, že pokud se člověk rozhodne dále vzdělávat, tedy investovat do vzdělání a svých vyšších příjmů po ukončení studia, toto rozhodnutí bude mít za následek vyšší poptávku po penězích při hledání zaměstnání. K důvodům vyšší poptávky po penězích patří i ušlý příjem za dobu studia, kdy jednotlivec mohl zvolit místo studia zaměstnání. Několik studií dokazuje, že ušlý zisk má významnou roli při rozhodování subjektů, zda pokračovat ve studiu či nikoliv, a to i ve vyspělých zemích.

Investice do lidského kapitálu můžeme rozdělit dle Ochrany, Pavla, Vítka a kol. (2010) podle života jedince takto:

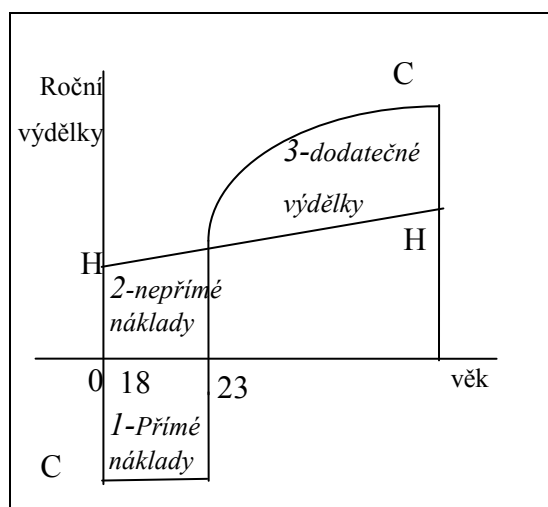
- předškolní investice, jež obsahují zdroje při péči o dítě a také jeho rozvoj,
- formální vzdělávání, ke kterému se jedinec dostane z předchozí kategorie,
- vstup na trh práce a následné investice do vzdělání, volba zaměstnání, investice do vzdělávání pracovníků a vynaložené pracovní úsilí až do odchodu do penze,
- ostatní vzdělávací a podpůrné programy během života jedince.

Za zisk lidského kapitálu můžeme považovat čisté individuální přínosy, tedy dosažené příjmy. Naopak poplatky spojené se studiem a výdělky ušlé během studia lze považovat za náklady.

Dle Šimka (2007) se náklady na vzdělání dělí do třech skupin:

- 1) přímé** – zde patří náklady na učebnice, školné, dopravu tzv. direct costs,
- 2) nepřímé** – náklady obětované příležitosti – tedy ušlý zisk po dobu studia,
- 3) psychické** – představují emoční vypětí při studiu.

Obr. č. 2.2 Náklady a výnosy vysokoškolského vzdělání



Zdroj: Brožová 2006

Brožová (2006) se domnívá, že součtem nepřímých a přímých nákladů dostaneme celkové náklady investice do vzdělání, tedy součtem polí 1 a 2 v obrázku č. 2.2. Dodatečné výdělky, v obrázku v poli 3, jsou zaznamenány v průběhu celého ekonomicky aktivního života člověka, plynoucí z držení vysokoškolského titulu. Křivka CC je při vstupu na trh a vlastnění diplomu rostoucí, tempo růstu je vyšší než u křivky HH a vzdálenost se s postupem času zvyšuje.

Šimek se shoduje s Brožovou v tom, že vzdělání s sebou nepřináší pouze náklady, ale především výnosy v budoucnu v podobě vyšší mzdy, většího uspokojení z práce, společenskou prestiž, větší ocenění mimotržních aktivit a zájmů.

Toffer a Toffer (2011) konstatují, že v případě vynaložení financí na zvýšení úrovně lidského kapitálu se jedná o investici a nikoliv o spotřebu. Veškeré náklady, jež jsou použity na zvýšení lidského kapitálu a jeho udržení, jsou chápány jako investice do lidského kapitálu. Tyto investice mohou být jak jednorázové, tak i dlouhodobé, ale výsledky vynaložené investice se projeví vždy až v delším časovém horizontu. Lidský kapitál je považován za zdroj příjmů a tvoří zdroj bohatství ekonomiky.

Investice do lidského kapitálu jsou rozdílné ve třech základních hlediscích:

- druhem investice, jenž obsahuje školní vzdělávání, výcvik na pracovišti, zdravotní péči atd.,
- vlivy souvisejícími s výší příjmů a výší spotřeby,
- mírou investovaných částek, mírou výnosů, a také mírou vnímání vazby mezi výnosy a investicemi.

Kameníček (2003) říká, že vynaložením prostředků, tedy investic, do lidského kapitálu jednotlivci prohlubují své vědomosti a dovednosti. Dochází tedy ke zvýšení kvality lidských zdrojů a následně dochází ke zvýšení peněžních příjmů a společenské pozice. Toffer a Toffer (2011) konstatují, že podstatný vliv při investicích do lidského kapitálu mají i schopnosti jednotlivců. Lidé, kteří jsou schopnější, mají ve srovnání s méně schopnými často vyšší vzdělání anebo větší zaškolení.

Způsobů, jak investovat do lidského kapitálu, tedy do kapitálu zaměstnanců, je podle Kameníčka (2003) několik druhů:

- Zkvalitňování zdravotního stavu zaměstnanců, kde patří organizace rekondičních a lázeňských pobytů, zajištění pravidelné zdravotní prohlídky, návštěvy bazénů a fitnesscenter, pravidelný přísun potravin a tekutin.
- Inovace a renovace pracoviště, zajištění účinnějších a modernějších pracovních pomůcek, které napomáhají předcházet nebezpečí vzniku pracovních úrazů.
- Zvyšování kvality pracovních dovedností, vědomostí, schopností a změna postojů, na základě různých vzdělávacích kurzů, motivací zaměstnanců k sebevzdělávání a otevřených studií.

Jako problém porovnatelnosti nákladů a výnosů z investic je, že jak náklady, tak výnosy z investic probíhají v odlišných časových obdobích. Mezi výnosy ze vzdělání a vynaloženými náklady na něj setrvává časový posun. Abychom mohli srovnat náklady a výnosy vysokoškoláků v přítomnosti, je nutné budoucí příjmy diskontovat. Díky časové odlišnosti se uplatňuje čistá současná hodnota toku budoucích výnosů.

Šimek (2007) říká, že existují dvě metody sloužící k výpočtu lidského kapitálu, a to:

### 1) Metoda současné hodnoty toku budoucích ročních příjmů

Tato metoda se skládá z výpočtu dnešní hodnoty dodatečných příjmů, kterých bylo dosaženo pomocí vzdělání v celém životě jedince a srovnání s náklady na získání tohoto vzdělání.

$PV = R1/(1+r) + R2/(1+r)^2 + ..... + Rn/(1+r)^n$ , kde je

$PV$       současná hodnota budoucích příjmů,

$Ri$       rozdíl mezi příjmem s nižším a vyšším vzděláním v roce  $i$ ,

$n$       počet let pracovní aktivity,

$r$       úroková míra.

Pokud víme, jaké jsou náklady na vzdělání, značené  $C$ , tak můžeme vypočítat čistou současnou hodnotu investice ( net present value) :  $NPV = PV - C$

Pokud je výsledek, tedy  $NPV > 0$ , jedná se o ekonomicky efektivní investici.

Pokud je  $NPV < 0$ , jedná se o ekonomicky neefektivní investování do vzdělání.

### 2) Metoda vnitřní míry výnosu

Tato metoda je vymezena výpočtem procentní míry výnosů a její následné srovnávání s tržní úrokovou mírou. Této vypočtené procentní míře se říká vnitřní míra výnosu nebo také mezní efektivnost z investic.

$C = R1/(1+IRR) + R2/(1+IRR)^2 + ..... + Rn/(1+IRR)^n$ , kde jsou

$C$       náklady na vzdělání

$Ri$       rozdíl mezi příjmem s nižším a vyšším vzděláním

$IRR$       vnitřní míra výnosu (Internal Rate Of Return).

Díky investicím do lidského kapitálu lze předpokládat, že pracovník získá na trhu práce vyšší mzdy, lepší pracovní místo, vyšší uspokojení z práce a vyšší úroveň společenské prestiže. Jedinci dospějí k rozhodnutí, zda dále investovat do lidského kapitálu či nikoliv na základě porovnání nákladů vynaložených k získání vzdělání včetně nákladů obětované příležitosti a předpokládaných příjmů v budoucnu. Existují různé druhy investic do lidského kapitálu, nákladů lidského kapitálu a také metody sloužící k jeho výpočtu.

## **2.5 Druhy kapitálu**

V této části práce jsou nastíněny druhy kapitálu, které jsou součástí lidského kapitálu podle Beckera (1993) a Armstronga (2007). Becker rozděluje lidský kapitál na všeobecný a specifický a Armstrong jako intelektuální, organizační a společenský kapitál.

Beckerovo (1993) rozdělení lidského kapitálu na všeobecný a specifický je důležité při odlišném způsobu financování. K všeobecnému kapitálu patří schopnosti, dovednosti a také danosti, jenž mohou být využity ve všech oblastech lidské činnosti. Za specifický lidský kapitál jsou považovány především speciální vědomosti a zručnost, které jsou využívány v konkrétních a přesně daných oblastech činností.

Armstrong (2007) konstatuje, že součástí lidského kapitálu je intelektuální kapitál, společenský kapitál a organizační kapitál.

### **2.5.1 Intelektuální kapitál**

Pojem lidský kapitál je spojen s intelektuálním kapitálem, jenž je formulován jako zásoby a toky znalostí, ze kterých má firma možnost čerpat. Tyto zdroje mohou být brány jako nehmotné, které souvisejí s lidmi společně se zdroji hmotnými, tvoří celkovou nebo tržní hodnotu podniku.

Podle Bureše (2007) se ve většině případů autoři shodují, že intelektuální kapitál tvoří podstatnou část tržní hodnoty u některých firem. Kupříkladu u společnosti Coca Cola se intelektuální kapitál podílí na tržní hodnotě ve výši 96 %.

Sveiby (1997), který je představitel znalostního managementu a také autor prací zabývajících se intelektuálním kapitálem, konstatuje, že intelektuální kapitál můžeme dělit na dvě základní části:

- 1) Individuální kapitál – kapitál, který je využíván především ke svému prospěchu pomocí vazeb mezi jedinci.
- 2) Strukturální kapitál neboli organizační kapitál

### **2.5.2 Organizační kapitál**

Organizační kapitál je ve vlastnictví organizace a je uchováván v manuálech anebo v databázích. Kociánová (2012) konstatuje, že procesy a postupy se vytvářejí ze znalostí jednotlivců. Organizační kapitál je zakořeněný a jeho znalosti nejsou závislé na tom, kdo je vytvořil, takže jsou převážně chápány jako stabilní. Pokud dojde k odchodu jednotlivce,

nedojde ke snížení znalostí v odvětví, protože struktura zůstane neměnná. K rozvoji organizačního kapitálu může docházet pomocí procesů řízení znalostí.

### **2.5.3 Společenský kapitál**

Dle Armstronga (2007) je společenský kapitál tvořený znalostmi vyplývajícími ze vztahů mezi zaměstnanci, zaměstnavatelem a okolím. Společenský kapitál se skládá z několika aspektů: různých vztahů, očekávání, norem a závazků, které přispívají k lepšímu fungování a dosahování cílů při pracovním poměru. Světová banka potvrzuje, že společenský kapitál se týká institucí, norem a vztahů, jenž tvoří jak kvalitu, tak i kvantitu sociálního působení ve společnosti. Společenský kapitál je jako tmel, který udržuje instituce pohromadě.

## **2.6 Definice mzdy**

Na objasnění pojmu lidského kapitálu, jeho investic, druhů a faktorů mající vliv na jeho hodnotu navazují přehledem definicí mzdy, která je součástí ohodnocení pracovníka, tedy i jeho lidského kapitálu. V této kapitole je rozebrána definice mezd podle jednotlivých autorů a dle zákoníku práce, dále zmíním mzdové formy a také faktory motivující zaměstnance k lepším výkonům.

Výnos z lidského kapitálu a odměna za práci samotnou jsou dle Holmana (2005) součástí mzdového ohodnocení zaměstnance. Mzdu, podle které je zaměstnanec finančně ohodnocen, můžeme rozdělit do dvou skupin, podle toho za co zaměstnance ohodnocujeme. První skupinu tvoří vzdělání, individuální schopnosti, dovednosti a vlastnosti, které zaujímají u kvalifikovanějších profesí vyšší výnos z lidského kapitálu než u méně kvalifikovaných. Vzdělanější jedinci mají vyšší mzdu, protože investovali do svého vzdělání a po dobu studia nepřijímali žádnou mzdu za studium. Do druhé skupiny patří odměna za vykonanou práci, a to jak za fyzickou, tak i duševní námahu.

Tomšík a Duda (2011) tvrdí, že mzda může být chápána jako odměna jedince za jeho pracovní činnost na základě pracovní smlouvy. Dle Milkoviche a Boudreauxa (1993) je mzda definována jako důchod z vlastnictví, z užívání lidského kapitálu, nebo jako důchod z práce. Za cenu práce je považována skutečná částka, kterou pracovník za odpracovanou práci obdržel. Mzda nebo plat jsou jediným, nebo základním zdrojem, který slouží k uhrazení nákladů jedince a k zajištění jeho životních potřeb. Mzda je účinným nástrojem motivujícím k výkonu práce v pracovním poměru u zaměstnavatele. Cena práce se na daném trhu pohybuje prostřednictvím stavu nabídky a poptávky po určitém druhu práce. Mzda je jedním

z nejdůležitějších aspektů, které ovlivňují motivaci zaměstnanců, a firma díky nim může hodně získat. Armstrong (2007) konstatuje, že zvýšení mzdy je vysoká forma uznání a účinný prostředek, jak vyvolat u zaměstnanců dojem, že si jich zaměstnavatel váží. Zároveň je mzda, nebo plat značným nákladem, jenž potřebuje prozíravé řízení.

Mezi základní požadavky, které zvyšují spokojenost zaměstnance s prací, jsou dle Armstronga (2007) výše platu, příležitosti k povýšení, rovný systém odměňování, ohleduplné a kolektivní řízení, sociální soudržnost při práci, poutavé a různorodé úkoly a vysoká úroveň autonomie, tedy kontrola nad metodami a tempem práce. K tomu, aby byl zaměstnanec spokojený a motivovaný, patří k jeho mzdě i odměny ze zásluhy. Může se jednat o odměny podle výkonu, schopností, přínosu, dovedností a délky v zaměstnání. Další formou motivace zaměstnanců můžou být peněžní pobídky, jež jsou určeny k přímému motivování zaměstnanců za odvedení a splnění úkolů.

Dle Wöheho (1995) dochází ke stanovení výše mezd zaměstnance na základě jeho pracovního výkonu. Ke stanovení výše mzdy lze využít technickou pomoc, jež se zabývá vědou o práci, podle které jsou sestaveny nástroje pro měření a hodnocení náročnosti práce, pracovního výkonu, a také náročnosti na čas. K vyplácení mezd zaměstnanců, tedy i veškerých kompenzací dle pracovního zákona, musí docházet dle pracovní smlouvy nezávisle na finanční situaci podniku. Mzda je sjednaná v pracovní, kolektivní, nebo jiné smlouvě. Mzda je pojata jako stejná, nebo odpovídající hodnota za vykonanou práci v pracovně právním poměru. Nejedná se o povinnost plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci z uzavřené pracovní smlouvy. Zaměstnanec má nárok na mzdu jen tehdy, pokud dojde k vykonání práce. Zaměstnavatel je dle zákona povinen zaměstnanci práci přidělovat a platit mu za to mzdou v případě, že dojde ke splnění podmínek dle pracovní smlouvy. Dále je nutné vytvářet podmínky pro úspěšné plnění úkolů práce.

### **2.6.1 Definice mezd dle zákoníku práce**

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2014) konstatuje dle § 109, že za provedenou práci náleží zaměstnanci plat, mzda anebo odměna z dohody. Mzda je charakterizována jako peněžité plnění peněžité hodnoty. Tímto se rozumí naturální mzda, která je poskytována zaměstnanci za práci pro zaměstnavatele. Plat je peněžité plnění v nepodnikatelské sféře, tedy zaměstnavatelem může být stát, státní fond, územní samosprávný celek, školská právnická osoba zřízena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí, nebo dobrovolným svazkem obcí dle školského zákona, dále pak příspěvková organizace, či

veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. Mzda je vyplácena zaměstnavatelem v podnikatelské sféře a patří zde i veřejné vysoké školy.

§ 110 říká, že všem zaměstnancům u zaměstnavatele náleží za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat, mzda nebo odměna z dohody. Pod pojmem stejná práce nebo práce stejné hodnoty si lze představit práci podobnou, nebo srovnatelně složitou, jenž probíhá ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách při obdobné nebo totožné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Na základě vzdělání, praktických znalostí a dovedností, dle předmětu práce, organizační a řídicí náročnosti, míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnosti, fyzické náročnosti, smyslové a duševní zátěže dochází k posuzování složitosti, namáhavosti a odpovědnosti práce. Pracovní podmínky jsou posuzovány podle náročnosti pracovních režimů souvisejících s pracovní dobou zaměstnance. Jedná se o směny, dny, práci v noci atd. Pracovní výkonnost je posuzována pomocí intenzity a kvality odvedené práce, pracovních schopností a výsledků z práce.

### **2.6.2 Determinanty v odměňování a mzdové formy**

Dle Koubka (2007) jsou hlavními determinantami odměňování:

- relativní hodnota práce na pracovním místě pro firmu,
- vzácnost pracovníka a jeho schopností,
- míra odměňování v zemi, odvětví, regionu a v organizacích konkurujících na trhu práce,
- životní náklady v regionu a v zemi,
- způsob života a stav na trhu práce,
- finanční zdroje, které může podnik na odměňování vynaložit,
- úroveň technologie a techniky ve firmě,
- produktivita práce a právní normy týkající se odměňování.

Mezi základní mzdové formy patří:

- časová neboli základní mzda či plat,
- úkolová mzda,
- provizní neboli podílová mzda,
- mzda za očekávané výsledky práce (mzda s měřeným denním výkonem, smluvní mzda, programová mzda),
- plat a mzda za dovednosti a znalosti,
- mzda či plat za přínos.



Mezi dodatkové mzdové formy, které motivují zaměstnance k lepším výkonům, patří především prémie a odměny, osobní ohodnocení, podíly na výsledcích hospodaření, povinné a nepovinné příplatky a v neposlední řadě i odměňování za zlepšování návrhů ve firmě.

Tomšík a Duda (2011) tvrdí, že k ovlivňování mezd v tržní ekonomice dochází buď primárně, anebo sekundárně. Primárně je mzda ovlivňována poptávkou po službách a zboží. Pokud dochází ke zvyšování poptávky, tak dochází i k růstu pracovních míst a zaměstnavatelé zvyšují mzdy, aby si zaměstnance s kvalitními znalostmi a dovednostmi udrželi. Naopak k sekundárnímu ovlivňování mezd dochází vlivem poptávky na trhu práce. Patří zde zákonné předpisy, ostatní předpisy ke stanovení minimálních mezd a příplatcích. Takže při stanovování výše mezd nemůžeme zapomenout i na kolektivní vyjednávání, tedy vliv odborů na odlišných úrovních, jako celostátních, odvětvových, nebo podnikových úrovních. Významným faktorem je i produktivita práce.

Na závěr lze říci, že autoři a legislativa se shoduje na tom, že mzdy a platy pracovníků zahrnují odměnu jedince za jeho pracovní činnost, ve které je využíváno složek lidského kapitálu a fyzické a duševní námahy při práci. Výši mzdy ovlivňují i jiné externí faktory, například odbory. Mzdy jsou na trhu práce dále ovlivněny poptávkou po pracovní profesi a různými motivujícími prostředky sloužící ke zlepšení pracovního výkonu a vyjádření uznání zaměstnavatelem.

### **3 Vliv lidského kapitálu na výši mezd v empirických studiích**

Cílem této kapitoly je zkoumání názorů jednotlivých autorů, kteří se vyjadřují k tomu, jestli existuje vztah mezi lidským kapitálem a mzdami. Tato kapitola odpoví na otázky, zda je výše mezd ovlivněna některými složkami lidského kapitálu, tedy úrovní dosaženého vzdělání, druhem školy, anebo také rodinným zázemím, geografickými podmínkami a pohlavím. Dále jestli na trhu práce dochází k rovnováze imigrantů a rodilých pracovníků, zda si konkurují, nebo nekonkurují na trhu práce, v neposlední řadě jaké úkoly a dovednosti jsou potřeba při výkonu práce a které úkoly zaměstnanci nejčastěji řeší a jestli existuje mzdová diferenciacce mezi pracovníky v různých zemích.

#### **3.1 Vymezení lidského kapitálu a výše mezd**

Současná analýza ekonomické hodnoty dovedností na trhu práce je nejlépe popsána v práci od Beckera (1993), kdy dovednost, jako součást lidského kapitálu, je chápána, jako komodita se kterou je možno obchodovat na trhu. Hodnota dovedností se zkvalitňuje školní docházkou a také praxí v daném odvětví. Mincer (1974) používá k měření hodnoty dovedností např. počet let školní docházky a zkušenosti. Jeho model měření lidského kapitálu byl velice úspěšný při objasňování úrovně návratnosti investic do vzdělávání a jejího vývoje.

Přestože pojetí kapitálu, podle Mincera (1974) vypovídá o hodnotě dovedností a o motivaci investic do dovedností, nevysvětluje, které faktory určují dovednosti, a které dovednosti jsou na trhu práce poptávány. Empirická analýza návratnosti investice do vzdělávání se nezabývá přímo tím, které dovednosti jsou nutné k výkonu práce, ale jaké dovednosti zaměstnavatel vyžaduje, a jak se tyto požadavky mění v průběhu času. Chceme-li vědět, jaké dovednosti jsou potřebné, je nutné stanovit si základní koncepční rámec, který spojuje úkoly pracovníka a dovednosti, na základě kterých mohou zaměstnanci práci vykonávat.

Mincerův model zahrnuje hodinovou mzdu pracovníka, počet let vzdělání, potenciální zkušenosti, a také odhad návratnosti investic do vzdělání. Jsou-li primární náklady na vzdělání ušlým ziskem a kapitálové trhy fungují efektivně, Mincerův model předpokládá, že je i rovnováha mezi návratem nákladů na vzdělání na jeden rok a přibližnou tržní úrokovou sazbou. Dalo by se očekávat, že koeficient pracovních úkolů a mzdové regrese bude v rovnováze. Toto očekávání se ovšem nenaplnuje, jelikož úkoly v zaměstnání neodpovídají

náplni vzdělávání a počtu let školní docházky, protože se nejedná o dlouhodobé investiční zboží, jako u vzdělání.

Autor, Levy a Murnane (2003) na základě svého “task framework”, tedy podle stanovení pracovních úkolů, se snaží analyzovat požadavky na dovednosti v zaměstnání. Myšlenka tohoto přístupu je založena na klasifikaci pracovních míst v závislosti na jejich hlavních pracovních úkonech. Tedy na činnostech, které musí pracovníci splnit v práci. Posléze je třeba zvážit řadu formálních a neformálních dovedností, které jsou nezbytné při plnění pracovních úkolů. Postup autorů při analýze požadavků v zaměstnání je prakticky zpracování souhrnu specifických požadavků na dovednosti vybraných pracovních míst, které jsou podkladem pro základní agregátní poptávku po dovednostech na pracovním trhu.

Výzkum Levyho a Murnane (2003) upozorňuje například na to, že rozvoj technologie může mít vliv na požadavky na pracovní úkony a změny poptávky po pracovních s různými úrovněmi vzdělání. Díky informačním technologiím a počítačům jsme schopni nahradit práci rutinních profesí, jako je například účetnictví, softwarem. Pracovní úkoly v těchto profesích, které jsou nahraditelné softwarem, jsou snadno kontrolovatelné, protože se dají přesně sledovat a je zde zřejmý postup, anebo se jedná o běžnou a pravidelnou práci.

Guisan a Aguayo (2007) tvrdí, že míra zaměstnanosti a průměrné reálné mzdy jsou vysoce závislé na vývoji reálného HDP na obyvatele a mají pozitivní vliv na lidský kapitál. Čím vyšší je úroveň vzdělání, tím vyšší je i produkce na obyvatele. Kvalitu a úroveň vzdělání je možno podpořit výdaji na vědu a výzkum, což má výrazný vliv na vysokou míru zaměstnanosti a reálný příjem obyvatelstva.

Lipsey-Parkin (1970), kteří se zabývají modelem dvou rovnic, kde míra růstu mezd závisí na inverzní hodnotě průměrné nezaměstnanosti. V tomto systému je tempo růstu reálné produktivity v očekávání a hodnota loňského roku bude mít negativní dopad na cenový index a pozitivně ovlivní reálnou mzdu.

K měření hodnoty dovedností lze nejčastěji použít počet let školní docházky a zkušenosti. Čím vyšší je úroveň vzdělání pracovníků, tím vyšší je i produkce na obyvatele. Míru vzdělání můžeme podpořit výdaji na vědu a výzkum a prostřednictvím rozvoje informačních technologií, kdy jsme schopni nahradit práci rutinních profesí softwarem.

## **3.2 Faktory ovlivňující výši mzdy**

Mezi faktory, které ovlivňují výši mezd, patří podle řady autorů dosažené vzdělání, dovednosti a úkoly, kterými pracovník disponuje, a díky kterým může být na trhu práce zvýhodněn. Dále také typ pracovní smlouvy, druh školy a rodinné zázemí. Mezi další faktory ovlivňující výši mezd patří pohlaví, mobilita pracovníků a postavení ve firmě. V následující části se budu věnovat názorům a poznatkům vědců právě v oblasti výše jmenovaných faktorů.

### **3.2.1 Dosažené vzdělání**

Významný podíl na výši mezd podle většiny ekonomů má nejvýše dosažené vzdělání. Právě díky tomuto faktoru vznikají rozdíly ve mzdách. Různí autoři upozorňují na to, že se v poslední době počet vzdělaných pracovníků stále zvyšuje.

Goldin a Katz (2008) konstatují, že i když dochází k nevídanému zvýšení nabídky vzdělaných pracovníků oproti minulému století, platy vzdělaných pracovníků jsou stále vysoké a poptávka po znalostech je rostoucí. Jen mezi lety 2007 až 2020 by se měl počet vysoce kvalifikovaných pracovníků zvýšit v průměru o 40 %. Do roku 2020 má také dojít ke snížení obyvatel s nízkým, anebo žádným vzděláním, a to až o 20 %. Poměr mzdy vzdělaného pracovníka a jeho investice do vzdělání je také stále vysoký.

Jak je vidět z výzkumů Franzini, Raitano (2012), investice do vzdělání poskytují vysokou návratnost, ale hrozí zde i rizika, protože vysokoškolský diplom, alespoň při nástupním platu, nezaručuje vždy vyšší příjem. Mzdy vysokoškolsky vzdělaných obyvatel jsou velice rozptýlené a některé z nich i nízké. Především se jedná o nižší mzdy pracovníků ve věku od 25 do 29 let, které jsou až o 20 % nižší oproti pracovníkům ve věku 30 až 34 let. Nízké mzdy zaměstnanců ve věku 25 až 29 souvisejí se vstupem absolventa, mnohdy i bez reálných zkušeností, na trh práce. Díky získaným znalostem, zkušenostem a praxí dochází až k 40 % nárůstu mezd ve věku 35 až 54 let. Pravděpodobnost, že mzda čerstvého absolventa vysoké školy bude patřit k těm nejnižším, je relativně vysoká v Itálii a v Portugalsku. Například v Itálii mezi 20 % nejméně vydělávajících pracovníků patří 28,3 % vysokoškoláků ve věku od 25 do 29 let. Vzdělání pracovníka má v EU 15 méně než 15% vliv na výši mzdy s výjimkou Lucemburska (37,8% vliv vzdělání na výši mzdy) a Portugalska (40,2% vliv vzdělání na výši mzdy).

Dle Franziniho a Raitaniho (2009) může docházet k ovlivňování mzdy na základě stupně dosaženého vzdělání – bakalářský, magisterský, doktorský. V Evropské unii je až 15 % nerovnost mezd způsobena vzděláním a zbytek mzdy, tedy 85 % je ovlivněn ostatními

vlivy. Těmi může být jednotlivá příprava a přístup ke studiu, účast na školení a také kvalita vzdělávání. Rozdílnost vzdělávacích institucí spočívá v tom, že neexistuje jednotný styl výuky a není jasné, jaký z nich je ten nejlepší.

Franzini, Raitano (2012) se ve své práci snaží ověřit, do jaké míry vychází nerovnost mezd a její rostoucí trend v posledních letech z rozdílů lidského kapitálu konkrétně z úrovně vzdělání. Zaměřili se na 15 zemí EU v letech, které předcházely krizi, tedy v letech 1987-2009. Nerovnosti v ročních hrubých příjmech byly velmi vysoké ve všech zemích EU 15 s částečnou výjimkou Belgie. Jejich práce tedy dokázala, že existují rozdíly ve mzdách mezi pracovníky s různou úrovní vzdělání ve všech zemích EU 15.

Mzdové rozdíly podle vzdělání jsou nejvíce patrné v Portugalsku, kde příjem vysokoškolačka je o 61,2 % vyšší, než příjem středoškolačka s maturitou, a kde rozdíl středoškolačka s maturitou je 52 % oproti mzdám středoškolačka bez maturity. Ve skandinávských zemích jsou rozdíly ve mzdách mezi středoškolačkem s maturitou a bez maturity a mezi vysokoškolačky a středoškolačky s maturitou menší a pohybují se kolem 20 %. Nicméně nerovnosti v příjmech najdeme i mezi jednotlivci se stejným vzděláním.

S cílem prohloubit tuto analýzu, se Acemoglu a Autor (2010) zajímali o to, zda jsou zaměstnanci placeni dle jejich efektivních dovedností spíše než na základě jejich vzdělání. Klíčovým faktorem není dosažené vzdělání, ale povolání, kterého je dosaženo na trhu práce z důvodu efektivní dovednosti a schopnosti prokázané zaměstnavatelem. Proto jsou lépe placená pracovní místa přidělována více talentovaným jednotlivcům, jelikož zaměstnavatel oceňuje nejen vzdělání zaměstnance, ale také jeho individuální schopnosti a dovednosti a jejich uplatnění v pracovním procesu.

Z výsledků je patrné, že 15 % mzdových nerovností je způsobena vzděláním a vysokoškoláci mají při nástupním platu nižší mzdy než vyšší věková kategorie. Mzdové rozdíly jsou nejvyšší v Portugalsku, kde dosahují 62 % a nejnižší ve skandinávských zemích, kde jsou 20 %. Lépe placená pracovní místa jsou přidělována lidem s vyšší úrovní lidského kapitálu.

### **3.2.2 Dovednosti a úkoly**

Dovednosti a úkoly jsou nedílnou součástí při výkonu povolání. Každý zaměstnanec má své individuální dovednosti a charakterové vlastnosti, díky nimž se stává zvýhodněným na trhu práce, anebo mu jeho vlastnosti mohou být přítěží. Dovednostem a úkolům se věnuje řada

autorů. Kladou si otázku, jaký vliv na mzdu má školení, jak jsou pracovníkům přiřazovány úkoly a jaký je nejčastěji vykonávaný pracovní úkol.

Teulings (2005) konstatuje, že čím menší rozdíl je v dovednostech u dvou typů pracovníků, tím snáze se dají tito pracovníci nahradit. Komparativní výhoda dle Teulingse spočívá v tom, že lépe kvalifikovaní pracovníci mají tu výhodu, že mohou být srovnáváni ve složitých úkolech. Tato struktura je v rozporu s Dixit a Stiglitz's (1977), kteří jsou zastánci různosti. Zvýšení nabídky u jednoho typu profese má za následek snížení vlastních mezd, ale naopak dojde ke zvýšení mezd u všech ostatních profesí o stejnou částku.

Teulingsův model je aplikován na analýzu celkové rovnováhy, na zvýšení lidského kapitálu a na relativních mzdách. Pokud pracovníci podstoupí školení, dojde ke zvýšení jejich mezní produktivity, což bude mít za následek úsporu celkově potřebných pracovníků, ale nedochází zde ke změně výrobní kapacity. Pracovníci, kteří absolvovali školení a zároveň v dané firmě dochází ke zvýšení produktivity v odvětví, mají i vyšší mzdy než zaměstnanci bez školení.

Rosen (1974), Sattinger (1975), Heckman a Sedlacek (1985), Teulings (1995) se zabývají modely, ve kterých je nabídka a poptávka po práci heterogenní. Otázkou je, jak jsou pracovníkům přiřazovány jednotlivé úkoly, aby docházelo k rovnováze na trhu. Mzdy různých typů pracovníků jsou chápány jako vedlejší produkt při optimálních úkolech. Pomocí provádění komparace – zjišťují, jaký vliv má na přiřazení pracovníků distribuce, tedy na jejich přiřazení k pracovním úkolům a na mzdy pro různé typy pracovníků. Pracovníkům jsou úkoly přiřazeny zaměstnavatelem podle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání, kvalifikace, praxe v odvětví, dle schopností a dovedností tento lidský kapitál uplatnit v zaměstnání. Pomocí předchozích informací můžeme navázat na teorii substituce, tedy jak změna v relativní dodávce pracovníků ovlivní jejich relativní mzdy. Analýza ukazuje, že tento přístup přináší vysokou nahraditelnost mezi jednotlivými typy pracovníků než většina standardních produkčních funkcí.

Autor a Handel (2009) pracovali na přehledu o úrovni dovedností a úkolů, zaměstnaných pracovníků ve věku 18-64 let. Z celkem dotazovaných zaměstnanců 23 % používá vyšší úroveň matematiky, alespoň jednou týdně. Přičemž 35 % z dotazovaných přečte pravidelně jako součást své práce dokumenty delší než 6 stránek. Problémy musí denně řešit 40 % respondentů. Osobní kontakt se zákazníky má 52 % zaměstnanců, jako součást své práce. O něco více než polovina zaměstnanců tráví větší polovinu svého času v práci na

krátkých a opakujících se úkolech. Existují zde rozdíly v rase, vzdělanosti a ve všech činnostech úkolů. Dále se objevují i významné rozdíly mezi ženami a muži.

Autor a Handel (2009) se zabývají zkoumáním dvou veličin, a to pracovních úkolů a jednotlivých mezd v zaměstnání. Otázkou je zda mají pracovní úkoly, lidský kapitál a pohlaví vliv na ukazatele mezd. Tedy zda se věnují regresi pracovníků a hodinové mzdě. Pomocí dat z PDII zjistili, že pracovní úkony mají vliv na mzdu, protože úkony jsou v korelaci a souvisejí se vzděláním, demografií a povoláním. Tyto charakteristiky se také podílí na předpovědi mzdy.

Franzini a Raitano (2012) přišli na to, že zaměstnavatelé oceňují více některé aspekty lidského kapitálu, které mohou být označeny jako "vrozené schopnosti". Výši mzdy mohou ovlivnit "soft skills" – schopnost se učit, charakter, přístup k řešení věcí, nebo ještě "networks" – členství v různých organizacích. Gould (2005) odhaduje dopad IQ na výši mezd, který byl zaznamenán při průzkumu příjmů amerických pracovníků na výdělků a zjistil, že se podílí na výši jejich mezd cca 1 %.

Většina autorů se shoduje, že pokud existuje minimální rozdíl v dovednostech pracovníku, tím snáze se dají nahradit. Jestli-že je v odvětví prováděno školení, díky kterému dojde ke zvýšení produktivity práce, dojde i ke zvýšení mezd. Jednotlivé úkoly jsou přiřazovány dle vzdělání, dovedností, schopností, praxe a jsou tedy v přímé korelaci se mzdou. Jako nejčastější úkol vykonávaný pracovníky, byl vyhodnocen osobní kontakt se zákazníky a klienty s 52% podílem dotazovaných.

### **3.2.3 Mzda mužů a žen**

Rozdíly mezi pracovními příjmy žen a mužů jsou závislé na celé řadě faktorů, které mají příčiny jak objektivní, tak i subjektivní. Patří zde silnější orientace mužů ke kariéře, ztráta profesního vývoje v důsledku mateřství a další myšlenky, které již nejsou platné, ale stále se ve společnosti udržují, jako zažité zvyky a normy společnosti.

Fischlová (2002) konstatuje, že dochází ke zvyšování zaměstnanosti žen v Evropě, ale stále je jich zaměstnáváno pouze 52,6 %. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je značný – činí kolem 20 p.b. V jednotlivých zemích existují rozdíly, především tedy ve skandinávských zemích, kde téměř vymizel a naopak ve Španělsku a Řecku dosahují 30 p.b.

Fischlová (2002) se domnívá, že s narůstajícím věkem se zvyšuje mzdový rozdíl mužů a žen v EU. Nejmenší mzdový rozdíl je zaznamenán ve věkové skupině do 20 let.

K nepatrnému zvýšení rozdílu dochází u věkové skupiny 20-29 let (zde jsou ve velké míře zahrnuty mladé vysokoškolsky vzdělané osoby). K výraznému nárůstu rozdílu dochází ve věkové skupině 55 a více, kdy se jedná o změnu o více než 7 % oproti mzdám ve věkové skupině 20-29 let. Tento vývoj je shodný pro téměř všechny členské státy Evropské unie.

Evropská komise (2013), která zveřejnila studii věnovanou rozdílům v důchodech žen a mužů konstatuje, že průměrné důchody žen jsou v porovnání s důchody mužů o 39 % nižší. Tyto rozdíly jsou způsobeny třemi trendy, které převládají na trhu práce. Prvním z nich je, že míra zaměstnanosti mužů je vyšší, než u žen. Ženy pracují méně hodin a let a proto je jejich průměrná mzda nižší. V řadě členských států mezi důchody žen a mužů existují velké rozdíly. V 17 státech EU se rozdíl v důchodech rovná, anebo je vyšší než 30 %. Mezi státy s nejvyššími rozdíly v důchodech patří Lucembursko (47 %) a také Německo (44 %) a naopak s nejnižšími rozdíly figuruje Estonsko (4 %) a Slovensko (8 %).

Mzdové rozdíly žen a mužů jsou způsobeny tím, že ženy pracují méně let a hodin, než muži a míra zaměstnanosti je nižší u žen, než u mužů, a to až o 20 p. b. Čím vyšší věk, tak tím vyšší je mzdový rozdíl. Nejnižší je u věkové skupiny do 20 let.

#### **3.2.4 Pracovní smlouva, rodinné zázemí a škola**

Mezi další faktory, které mají vliv na výši mzdy, patří pracovní smlouva, rodinné zázemí, škola a také místo dospívání.

Franzini a Raitano (2012) se domnívají, že typ pracovní smlouvy významně ovlivňuje výši mzdy. Vliv se zdá omezený, jelikož vysvětluje jen malou část nerovnosti. Co se týče rodinného zázemí, vysokoškoláci, kteří pocházejí z chudších rodin, mají v průměru nižší mzdy než ti, kteří mají dobré rodinné zázemí. Burgess, Gardines a Proper (2001) se zabývali vztahy mezi školou, rodinou a místem dospívání. Tato analýza je prováděná prostřednictvím respondentů ve věku 14 až 19 let za období 1979 až 1996. Informace jsou získány z US National Longitudinal Survey of Youth. Jejich výzkum dokázal, že všechny tři faktory mají souvislost s výdělkem v dospělosti a možnou chudobou. Nejvlivnější je rodinné prostředí, dále škola. Nejmenší vliv na budoucí výdělek a možnou chudobu má místo dospívání. Dále bylo zjištěno, že vliv rodiny má větší vliv na budoucí výdělek u žen než u mužů. Nerovnost mezd je také ovlivněna osobnostními charakteristikami jedince a jejich vliv na individuální produktivitu je obtížné změřit.

Podle Zelenky (2008) má rodinné zázemí, tedy vzdělanost a povolání rodičů, jejich ekonomický a sociální kapitál vliv na vzdělání jejich potomků. Úroveň povolání rodičů byla



měřena prostřednictvím indexu pro mezinárodní socioekonomický status povolání (ISEI), dle kterého se zjišťuje postavení člověka v jeho zaměstnání. Ekonomický kapitál byl zjišťován pomocí otázek na životní úroveň domácností, ve které respondent vyrůstal. Sociální kapitál rodičů byl měřen pomocí otázek na kvalitu a úroveň společenských kontaktů. Z výsledků je patrné, že čím vyšší míra ISEI rodičů, tím vyšší úroveň vzdělání jejich potomci dosáhnou, a to jak ve věkové skupině 19-29 let, tak i 30-59 let. Ekonomická úroveň rodičů a jejich dětí je u všech typů škol prakticky stejná. To neplatí v případě potomků, kteří dosáhli nejvýše úrovně střední školy bez maturity. Jejich rodiče měli nižší ekonomický kapitál a naopak rodiče těch, kteří získali titul magistra, disponovali vyšší ekonomickou úrovní. I sociální kapitál rodičů má významný vliv na vyšší dosažené vzdělání jejich potomků. Výrazný rozdíl převládá mezi rodiči s dětmi, jež získali vzdělání minimálně s maturitou, a těmi, jejichž potomci vystudovali bez maturity. Analýza ukazuje, že všechny čtyři faktory spolu úzce souvisí.

Studie ukazují, že vzdělání a povolání rodičů, jejich ekonomický a sociální kapitál se významnou měrou podílejí na vzdělání potomků. Největší vliv na míru mezd má rodinné prostředí, škola a místo dospívání.

### **3.2.5 Mobilita a postavení v podniku**

Mobilita a postavení zaměstnance v podniku má vliv na mzdu pracovníka, a proto jsou zařazeny jako další faktory ovlivňující výši mzdy jedince.

Tchernis (2010) se zabývá odhadem vývoje mezd během celé kariéry a tvrdí, že existuje přímá souvislost mezi mobilitou pracovníků a postavením v podniku. Pokud jednotlivec mění pracovní místo, jeho postavení v podniku je opět nulové. Jinými slovy, hodnota postavení pracovníka v podniku, se rovná délce sekvence nerealizovaných pracovních mobilit. Proměnné, které ovlivňují rozhodnutí přestěhovat se, mohou být z důvodů vyšších mezd, vybudování kvalitního rodinného zázemí a zajištění ostatních příjmů členů rodiny. Proměnné, na základě mzdy, zahrnují dostupné informace jedince při výkonu současného místa, jako jsou jeho zkušenosti a postavení v podniku.

Z dat získaných od Panel Study of Income Dynamics (PSID) v letech 1975 až 1992 jsou respondenti ve věkové hranici od 18 až do 60 let, přičemž vzorek obsahuje 2 741 jedinců s dvanácti a více lety vzdělání. Podíl lidí, kteří každoročně mění pracovní místa, se pohybuje od 8 % do 20 % a v průběhu času dochází k jeho snížení. Pravděpodobnost změny zaměstnání ve dvou po sobě následujících letech je mnohem nižší u absolventů vysokých škol. Pravděpodobnost, že dojde ke změně práce v následujícím roce je o 75 % nižší u SŠ

vzdělaného zaměstnance a o 84 % nižší u VŠ vzdělaného zaměstnance. To by mohlo naznačovat, že i přes lepší podmínky u jiného zaměstnavatele respondenti většinou práci nemění. Souvisí to s náklady, které jsou spojeny se změnou zaměstnání.

Evropská komise (2005) konstatuje, že mobilita občanů EU 15 je mnohem nižší než v USA. Prostřednictvím výzkumu bylo dokázáno, že 8,2 % pracovníků v EU změnilo v roce 2003 pracovní místo. Mezi jednotlivými zeměmi EU jsou výrazné rozdíly. Ve Velké Británii a Dánsku se mobilita pohybuje kolem 13 %, zatímco například v Řecku či Švédsku jen kolem 5 %. U stejného zaměstnavatele po dobu delší než 10 let pracovalo 40 % pracující populace v 9 členských státech EU. Průměr za všechny členské země se pohybuje kolem 38 %. Pracovníci v USA zůstávají u jednoho zaměstnavatele v průměru 6,7 roků, zatímco pracovníci v EU až 10,6 let. Přibližně 1,5 % obyvatel žije a pracuje v jiném členském státě a každoročně 7,2 % občanů EU změnil bydliště v USA je tato hodnota 17 %.

Tchernis (2010) říká, že odhad výše vzdělanosti a jeho vliv na růst mezd, byl proveden pro dvě skupiny, a to pro absolventy středních a vysokých škol. Skupinu středních škol tvoří pracovníci, kteří mají 12 až 16 let vzdělání. Do skupiny vysokých škol jsou zařazeni pracovníci s více než 16 let vzdělání. Dále jsou zohledněny faktory týkající se mobility, postavení v podniku, příjem v rodině, míra nezaměstnanosti, počet dětí v rodině a jejich věk. Absolventi středních škol mají o něco větší sklony ke změně práce než vysokoškoláci a to konkrétně o 1,3 % v období kdy byl prováděn výzkum. Elasticita pravděpodobnosti změny zaměstnání s ohledem na zkušenosti a počet odsloužených let je 0,37 a 0,45 pro absolventy SŠ a 0,5 a 0,79 pro absolventy VŠ.

Autor (2010) souhlasí s Mincerem a Jovanovicem (1981) kteří tvrdí, že počet odsloužených let má silnější účinek než pracovní mobilita. Tchernis (2010) dodává, že každý další rok v práci zvyšuje prestiž zaměstnance u SŠ vzdělaného pracovníka o 8 % a u VŠ vzdělaného pracovníka o 13 %. Co se týká rodinného příjmu tak ten nemá na obě skupiny vzdělání vliv. Z výsledků jasně plyne, že mzdy absolventů SŠ jsou nižší než mzdy absolventů VŠ, a návrat ke vzdělání je nižší u méně vzdělaných skupin. Pokud se zaměstnanec rozhodne změnit zaměstnání, můžeme dosáhnout vyšší mzdy, ale zároveň dojde ke ztrátě vybudované prestiže ve firmě.

Podíl zaměstnanců měnící své pracovní místo je v průměru 14 %. Díky změně práce může pracovník získat vyšší mzdy, ale zároveň ztrácí vybudované postavení ve firmě. Vyšší mobilita je v USA, kde pracovníci zůstávají u jednoho pracovníka o 3,9 roků méně než v EU.

### **3.3 Komparace Evropské unie a USA**

Porovnání členských států EU, tedy jejích národních ekonomik a USA má vypovídací hodnotu ve všech směrech. Sleduje se jednotlivý vývoj hlavních ekonomických ukazatelů, které ukazují, jak je která hospodářská politika účinná. Evropská unie je pozadu za vývojem USA, jak v růstu HDP, vyšší nezaměstnanosti, nižší produktivitě práce, výdajů na vědu a výzkum atd. Příčiny evropského zaostávání mohou být způsobeny vyšším technologickým pokrokem v USA, nepružností a vysokou regulací evropských trhů.

#### **3.3.1 Porovnání vybraných ukazatelů**

Tato část je zaměřena na srovnání hlavních ekonomických ukazatelů, jako je míra zaměstnanosti, výše reálných mezd, vzdělanosti a výdaje na výzkum a vývoj.

Guisan a Aguayo (2007) ukázali, že EU je jednoznačně opožděna za vývojem USA, a to jak v míře zaměstnanosti, kdy v roce 2005 byla míra zaměstnanosti v USA o 20 % vyšší než v EU, tak i v průměrných reálných mzdách. Díky tomu, že Američané investují více do rozvoje průmyslu, do rozvoje lidského kapitálu a mají nižší daně, jejich ekonomika má také vyšší výkon. Zmínění autoři se zaměřili na důležitost skutečné přidané hodnoty v průmyslu vyjádřeného na obyvatele a také na to, proč je v USA vyšší míra zaměstnanosti ve službách a jiných neprůmyslových odvětvích. Došli k závěru, že čím vyšší je hodnota průmyslové a neprůmyslové výroby na jednoho obyvatele, což je hlavní výhodou USA ve srovnání se zeměmi EU, tím pozitivnější vliv to má na lidský kapitál a na rozvoj ekonomiky.

Euractiv (2005) z poznatků ze serveru Eurostat tvrdí, že EU 15 v průměru zaostávají za USA, a to jak v úrovni vzdělání na obyvatele, tak i ve výdajích na vědu a výzkum na obyvatele. Zatímco Evropská unie poskytuje na výzkum a vývoj v roce 2004 v průměru 1,9 % HDP, její největší současní světoví konkurenti přispívají na vědu mnohem více (2,59 % HDP v případě USA a 3,15 % HDP v Japonsku).

Guisan a Aguayo (2007) konstatují, že mzdy vyplacené firmami jsou zjevně nižší v EU ve srovnání s USA. Rozdílem mezi průměrem EU 15 a USA jsou mzdy přijatých pracovníků, které jsou nižší v EU než v USA. Může to být způsobeno vysokou fiskální náročností v EU, jak ve formě nákladů na pracovní sílu, tak i ve formě daní z příjmů a sociálního zabezpečení. Autoři znázorňují vývoj reálných mezd v pěti hlavních ekonomikách EU v letech 1985-2005. Průměrná mzda byla měřena poměrem mezi hrubou roční mzdou z národních účtů a počtu zaměstnanců z OECD. Z těchto informací je patrné, že průměrná mzda v EU 5 byla 26 000 USD ve stálých cenách a průměrná mzda v USA byla 38 000 USD ve stálých cenách.

Tyto ukazatele se liší o 12 000 USD ročně. V roce 2003 tento ukazatel dosáhl 31 000 USD v EU 5 a v zemích USA 47 000 USD s rozdílem 16 000 dolarů. K vyššímu růstu mezd dochází v UK, kde je roční tempo růstu 0,98 a v USA, kde je 1,18. Španělsko představuje nejnižší hodnotu (23 500 USD) a tedy i nejnižší nárůst průměrné mzdy (0,48).

Ministerstvo práce USA (2013) tvrdí, že v USA jsou stanoveny tzv. federální minimální mzdy. Jednotlivé státy si tuto mzdu mohou upravovat na základě zákonů o minimálních mzdách, které jsou spíše nakloněny zaměstnancům, nebo zaměstnavatelům. Federální minimální mzda je 7,25 USD za hodinu, nejvyšší minimální mzda je v San Francisku 9,92 USD za hodinu. Minimální hodinová mzda je však v EU vyšší než v USA, což má za následek, že nekvalifikovaná pracovní síla je levnější v USA. V EU se hodinová minimální mzda pro rok 2011 pohybuje od 0,71€ v Bulharsku až po 10,16 € v Lucembursku.

Z výsledků je patrné, že EU v průměru zaostávají za USA, a to v úrovni vzdělání na obyvatele, v míře zaměstnanosti, výši mezd a také ve výdajích na vědu a výzkum na obyvatele v USA byly výdaje na vědu a výzkum o 0,69 % HDP na obyvatele vyšší než v Evropské unii. Mzdy v roce 2004 byly v USA o 47 tis. dolarů nižší než v EU.

### **3.3.2 Komparace trhu práce mezi imigranty a rodilými občany**

V následující části je zkoumána situace na trhu práce mezi rodilými občany a imigranty, v zemích Evropské unie a USA, zda si konkurují na trhu práce, či nikoliv. Zda jsou jejich mzdy přidělovány úměrně k jejich dovednostem a vzdělání.

Cortes (2008), Peri a Sparber (2009) se zaměřují na srovnání pracovních úkonů stejně vzdělaných rodilých Američanů a imigrantů. Americký rodilý pracovník má větší pravděpodobnost najít si práci zaměřenou na komunikaci a jazyk, než imigrant, který najde snáze zaměstnání náročné na fyzickou práci. To je důvod, proč si američtí pracovníci a imigranti přímo nekonkurují na pracovním trhu.

Palát (2012) konstatuje, že imigrace v EU je spojena s tím, že některé skupiny domácích pracovníků získávají, zatímco ostatní ztrácejí. Pokud se jedná o imigranty s nízkou kvalifikací, tak tito imigranti mohou doplnit domácí trh, na kterém se převážně vyskytují pracovníci s vyšší kvalifikací, a nastane rovnováha na trhu, jak mezi pracovníky s nízkou, tak i s vysokou kvalifikací. Tato rovnováha má za následek vyšší růst produktivity práce a také ekonomické vyspělosti. Dále můžeme zaměstnat imigranty na pracovních místech, která nejsou pro rodilé pracovníky dost atraktivní z hlediska mzdového ohodnocení. Situace v EU

je obdobná jako v USA a to v tom ohledu, že rodilý pracovník si najde práci snáz zaměřenou na komunikaci a jazyk, než imigrant.

Roy (2003) se ve své práci zabývá analýzou měření přidané hodnoty úkonů na osobnostní úkoly a vychází z pracovní náplně a z určování mzdy. Z výsledků této analýzy byly shromážděny informace od amerických pracovníků v různém zaměstnání a nároků na plnění úkolů, včetně kognitivních, interpersonálních a fyzických aktivit.

Tato data byla získána z průzkumu Princeton Data Improvement (PDII). Podle dat z PDII zjišťuje, jestli jsou rozdíly v zaměstnání systematické, tedy souvisejí s úrovní lidského kapitálu, a jestli zohledňují demografické charakteristiky, jako je rasa a také pohlaví. Analýza osobní úrovně úkolů odhaluje rozdíly týkající se menšin, které mají viditelně podobné vzdělání, zkušenosti a pracují na nižších profesích. Úkoly jsou velice cenným nástrojem, a to jak pro imigranty, tak i pro rodilé pracovníky a jejich charakterizaci jednotlivých pracovních míst. Čím je vyšší pracovní pozice, tím jsou úkoly náročnější, a taky je zde potřebná praxe v daném odvětví. Naopak němečtí autoři Black and Spitz-Oener (2008) analyzují vztah mezi pracovními úkoly a mzdami na základě zaměstnání než na osobní úrovni.

Ze studií jasně vyplývá, že imigranti si přímo nekonkurují na trhu práce, jelikož rodilý pracovník má větší pravděpodobnost najít si práci orientovanou na komunikaci a imigrant zase na práci fyzickou. Je zde vidět rozdíl mezi stejně vzdělanými, zkušenými menšinami a rodilými pracovníky, kteří mají vyšší profesi než menšiny, tím pádem i mzdy.

### **3.4 Struktura mezd v ČR**

Situace mezd a lidského kapitálu je ve všech zemích, jak Evropské unie, tak i USA odlišná k reálnému hodnocení a vytvoření si představy o vývoji mezd v ČR slouží tato kapitola.

Fischlová (2002), konstatuje, že míra úrovně vzdělanosti zaměstnance může podstatně ovlivnit výši jeho mzdy. Její tvrzení potvrzuje situace ČR v roce 2000, kde průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnance se základním vzděláním byla 10 570 Kč a průměrná hrubá mzda vysokoškolsky vzdělaných pracovníků byla o 143 % vyšší, tedy 25 688 Kč. Studie dokazují, že vliv vzdělání je u každého pohlaví jiný např. u žen s VŠ dosahuje 2,08 násobku oproti základnímu vzdělání a u mužů 2,43 násobků, z čehož může vidět, že faktor vzdělanosti je vyšší u mužů než u žen.

Český statistický úřad (2009) tvrdí, že do roku 1996 došlo ke zvýšení průměrných mezd jako posílení vzdělávacího faktoru a stal se dominantním pro diferenciaci mezd. V roce 1997

vliv vzdělanosti poklesl. To mohlo být dáno hospodářskou krizí, kdy poklesly reálné mzdy vzdělanějších zaměstnanců, zatímco zaměstnanců s nižší úrovní vzdělání se toto opatření netýkalo a netýkalo se to ani mezd v podnikatelské sféře. V letech 1999-2002 rostly průměrné mzdy vysokoškoláků rychleji než v ostatních skupinách, ale v posledních letech tento trend oslabuje. Naopak zaměstnancům s vyšším, pomaturitním studiem se v roce 2004 výrazně zvýšily mzdy.

Medián mzdy zaměstnance se základním vzděláním dle ČSÚ je 12 796 Kč v roce 2005, medián mezd středoškoláků bez maturity je 16 064 Kč, středoškoláka s maturitou 20 003 Kč, zaměstnance s vyšším vzděláním 22 014 Kč a vysokoškolsky vzdělaného pracovníka pak 28 437 Kč. Z těchto údajů můžeme usoudit, že maturitní vzdělání zvyšuje průměrnou mzdu o 56 % oproti základnímu vzdělání. Vysokoškolské vzdělání potom zvyšuje průměrnou mzdu o 42 % oproti maturitnímu vzdělání.

Je parné, že v České republice dochází ke zvyšování mezd. Toto zvyšování mezd může být způsobeno tlakem odborů na vyšší mzdy, zakomponování inflace, vyšších nákladů na bydlení a jiných nákladů.

## **4 Analýza vlivu lidského kapitálu na výši mezd v zemích EU**

Autoři, kteří se zabývali problematikou mezd a lidského kapitálu, dospěli k závěru, že pomocí vyšší úrovně lidského kapitálu, můžeme dosáhnout i vyšších mezd. Úroveň lidského kapitálu ovlivňuje především dosažené vzdělání, jak už středoškolské, tak i vysokoškolské a lidé s vyšším vzděláním mají i vyšší mzdové ohodnocení. Důležitou úlohu v lidském kapitálu hrají dovednosti, schopnosti, vlastnosti a jejich využití na trhu práce. Součástí mzdy jsou výše zmiňované faktory, které jsou u každého jedince různé. Tyto faktory a jejich následná aplikace a užití při práci, dělají člověka ojedinělým a mnohdy i nepostradatelným.

### **4.1 Evropská unie**

Evropská unie je hospodářské a politické společenství s celkem 28 státy, jejichž rozloha dohromady tvoří velkou část evropského kontinentu. Unie přispěla zachováním světového míru, stability, prosperity a zvýšením životní úrovně obyvatel.

Mezi zakládající členské státy Evropské unie, jenž dle Europa.eu (2013) podepsali v roce 1951 smlouvu o společné organizaci těžkého průmyslu – uhlí a oceli, byly Belgie Francie, Itálie, Lucembursko, Německo a Nizozemsko. Dále se k těmto státům, na základě založení Smlouvy Evropského společenství uhlí a oceli v roce 1957, připojuje Nizozemsko, Dánsko, Irsko a Velká Británie. Státy evropské unie byly v pozdějších letech doplněny o Řecko, Portugalsko, Španělsko, Finsko, Rakousko, Švédsko, Českou republiku, Estonsko, Kypr, Litvu, Lotyšsko, Maďarsko, Maltu, Polsko, Slovensko, Slovinsko a 1. července 2013 také o nejnovější z přistupujících, Chorvatsko.

Fungování evropské unie je podmíněno principem subsidiarity, principem proporcionality a delegací pravomocí. Princip subsidiarity nabyl na významu zejména při zakládání Evropské unie a je jednou z hlavních zásad Maastrichtské smlouvy z roku 1992. Výslovně je princip subsidiarity uveden i v Lisabonské smlouvě a dalších dokumentech EU. Zmíněný princip subsidiarity se skládá ze dvou cílů, a to umožnit EU jednat v předem stanovených oblastech, pokud není možné dosáhnout cílů zamýšlené činnosti na úrovni členských států. Druhým cílem je garance národní suverenity v těch oblastech, kdy není možné uskutečnit danou aktivitu ze strany Evropské unie. Princip proporcionality se užívá tehdy, jeli lepší pro dosažení stanovených cílů smlouvami využít pravomoci EU, nebo v oblastech, kde má unie výhradní pravomoc. Delegace pravomocí probíhají podle smluv mezi Evropskou unií a členskými státy.

Mezi tři hlavní typy pravomocí patří:

- výlučné pravomoci - v těchto oblastech smí jako jediná vydávat a přijímat obligatorní akty pouze Evropská unie. Úloha členských států je zde omezena na pouhé provádění těchto aktů, až na situace, kdy jim EU předá plnou moc k přijetí určitých aktů;
- sdílené pravomoci - ve sdílených pravomocích je k přijímání závazných aktů oprávněna, jak Evropská unie, tak i členské státy. Členské státy mají své pravomoci omezené, a to do té míry, do jaké EU nemá pravomoci, nebo se rozhodla nevykonávat své pravomoci;
- podpůrné pravomoci - unie může zasahovat pouze za účelem podpory, souladu států nebo doplnění činností členských států. EU nemá v těchto oblastech žádnou zákonodárnou pravomoc a nesmí zasahovat do výkonu pravomocí členských států.

Evropská unie má společné politiky, které jsou vykonávány orgány Evropské unie a patří zde:

- společná obchodní politika,
- společná zemědělská politika,
- společná dopravní politika,
- společná rybolovná politika,
- a společná měnová politika.

Společná obchodní politika je jednou z výlučných pravomocí EU. V této politice se řídí obchodní a investiční vztahy s nečlenskými zeměmi Evropské unie. Žádná z členských zemí nemůže provádět vlastní a nezávislou zahraničně obchodní politiku. Inicativy týkající se změn a návrhů konkrétních opatření společné obchodní politiky předkládá Evropská komise Radě a ta pak vydává směrnice pro rozhodování, které zmocňují Komisi k navrhování postupů. Po odsouhlasení Radou, může Komise provádět konkrétní opatření. Mezi cíle společné obchodní politiky patří prosazování otevřeného a mnohostranného obchodního systému na světě a ochrana zájmů Evropské unie a členských zemí, tehdy pokud by měl volný obchod negativní dopady na ekonomickou situaci, zaměstnanost, prosperitu nebo obchodní bilanci EU.



Společná zemědělská politika se specializuje především na zvýšení produkce výroby, zajištění přiměřené životní úrovně pro zemědělce, stabilizaci trhu, zabezpečení dostatečného množství potravin pro obyvatelstvo a poskytování potravin za přiměřené ceny. Společná zemědělská politika se zaměřuje na jednotný trh, preferuje Společenství a finanční solidaritu. Je tedy zajištěn volný pohyb produktů přes hranice členských států, jednotné vystupování členských států, ochrana producentů před vnější konkurencí a výdaje na společnou zemědělskou politiku jsou hrazeny ze společných zdrojů. Výdaje na společnou zemědělskou politiku zaujímají podstatnou část evropského rozpočtu a to až 70 %.

Cílem společné dopravní politiky EU je konkurenceschopnost, bezpečnost a šetrnost k životnímu prostředí, která podpoří mobilitu obyvatel. Ekonomickou integraci není možné realizovat bez rozšiřování obchodních vztahů a ty nelze navazovat a utužovat bez spolehlivé dopravy. Dopravnímu odvětví odpovídá asi 7 % evropského HDP a asi 5 % zaměstnanosti v Evropské unii. Doprava je velice silným průmyslovým odvětvím a zásadně přispívá k fungování evropského hospodářství jako celku.

Mezi priority EU v oblasti společné rybolovné politiky patří najít kompromis mezi konkurenceschopností rybářského průmyslu, udržitelnosti populace ryb a mořského ekosystému. Tato společná politika má následující prioritní oblasti, jako omezení dopadů rybolovu na životní prostředí, stanovení podmínek využívání rybolovných zdrojů, řízení rybářské flotily EU, koordinace mezinárodních vztahů v oblasti rybolovu atd.

Hospodářská a měnová unie představuje nejvyšší stupeň ekonomické integrace založený na vnitřním trhu. V rámci tohoto států koordinují své hospodářské a fiskální politiky a země splňující podmínky pro přijetí jednotné měny, eura, mají jednotnou měnovou politiku. Za vymezení existence jednotné měny eura a jednotnou centrální banku, lze v současném evropském modelu považovat měnovou unii. Evropská centrální banka sídlící ve Frankfurtu nad Mohanem a je odpovědná za provádění jednotné měnové politiky. Spravuje euro a zabývá se udržení cenové stability a finančního systému v EU.

## **4.2 Deskriptivní analýza**

Deskriptivní analýza je prvním krokem v analýze kvantitativních dat. V této části kapitoly se autorka zabývá hodnocením ukazatelů lidského kapitálu, které byly vybrány na základě rešerše literatury a úrovní mezd v letech 2002-2010.

#### 4.2.1 Průměrná hrubá mzda

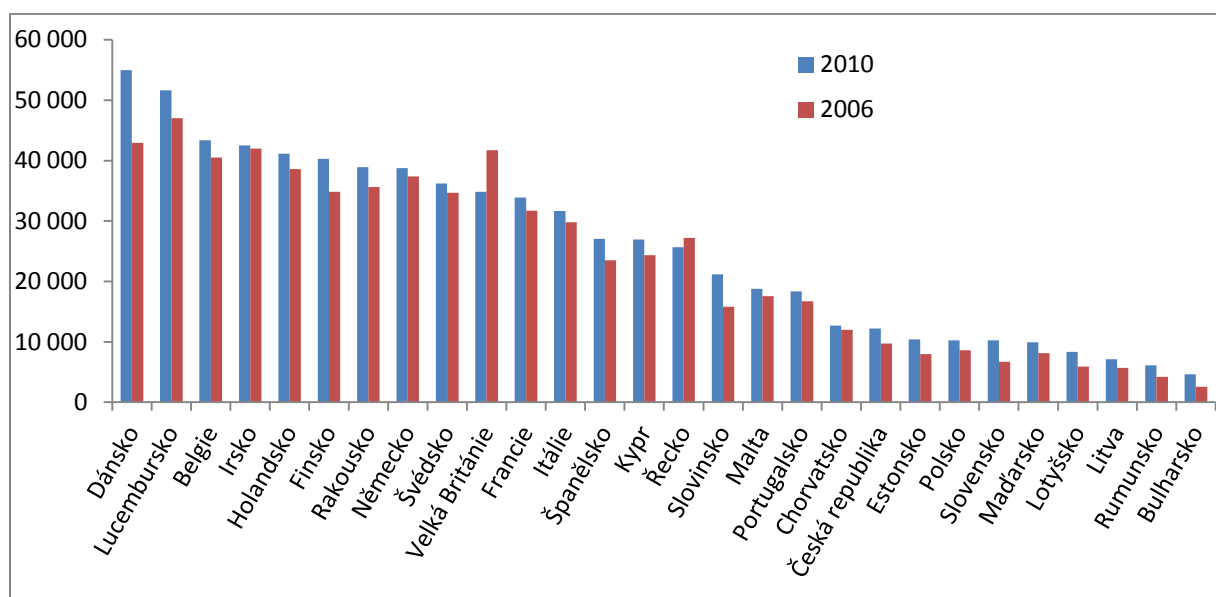
Cílem této kapitoly je popsat jednotlivé ukazatele a vyvodit závěry týkající se lidského kapitálu a jeho vlivu na výši mezd v zemích Evropské unie. V této kapitole je uveden přehled všech členských zemích EU a jejich průměrná hrubá mzda. Dostupné údaje dle Eurostatu byly za rok 2002, 2006 a 2010. Rozsáhlejší časové srovnání nebylo k dispozici, protože ke zveřejňování průměrných hrubých mezd dochází jednou za čtyři roky, což bylo ověřeno i tamější pracovníci. Údaje za rok 2002 byly nedostatečné a neměly by žádnou vypovídací schopnost, proto nebyly do analýzy zahrnuty.

V grafu 4.1 můžeme vidět, že v EU jsou značné rozdíly hrubých mezd. Nejvyšších mezd je dosaženo v Dánsku a to jak v roce 2006, tak i v roce 2010 (54 970 EUR, 42 918 EUR). Těsně za Dánskem následuje Lucembursko (51 663 EUR, 47 012 EUR) a po Lucembursku pak již s rozdílem kolem 8 000 EUR Belgie, Irsko a Holandsko. Mezi státy s průměrnou hrubou mzdou od 30 000 EUR do 40 000 EUR v roce 2010 patří Finsko, Rakousko, Německo, Švédsko, Velká Británie, Francie a Itálie. Státy jako Španělsko, Kypr, Řecko a Slovinsko mají průměrnou hrubou mzdu nad 21 135 EUR. Za nimi s průměrně nižší mzdou, tedy okolo 13 500 EUR, jsou Malta, Portugalsko, Chorvatsko a Česká republika. Státy se mzdou od 6 098 EUR až do 10 395 EUR jsou Estonsko, Polsko, Slovensko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva a Rumunsko. Stát s nejmenší hrubou mzdou jednoznačně patří Bulharsko, jak v roce 2006, tak i v roce 2010 (4 618 EUR, 2 580 EUR).

Vývoj průměrných hrubých mezd nebyl ve většině států překvapivý, jelikož s postupem ubíhajících let, tedy i s rostoucími náklady lidí na živobytí a zahrnutí inflace docházelo ke zvyšování hrubých mezd. Opačná situace byla ve Velké Británii, Řecku a v Irsku. Průměrná hrubá roční mzda ve Velké Británii byla v roce 2006, 41 731 EUR a v roce 2010, 34 817 EUR. Došlo ke snížení mezd o necelých 7 000 EUR za rok. Toto snížení bylo způsobeno poklesem produktivity práce. Dále bylo zaznamenáno snížení mezd i u Řecka cca. o 1 500 EUR ročně.

K nejvyššímu nárůstu hrubých ročních mezd mezi roky 2006 až 2010 došlo v Bulharsku, a to o 44 %, dále na Slovensku (35 %) a Rumunsku (31 %). Nejnižší růst mezd byl zaznamenán u Irska (1 %), Německa (3 %) a u Švédska (4 %). Více informací o konkrétních průměrných hrubých ročních mzdách v příloze č. 1.

**Graf 4.1 Průměrné hrubé roční mzdy pro rok 2006, 2010 ( v EUR)**



*Zdroj: Eurostat (2013), vlastní zpracování*

#### **4.2.2 Minimální měsíční mzda**

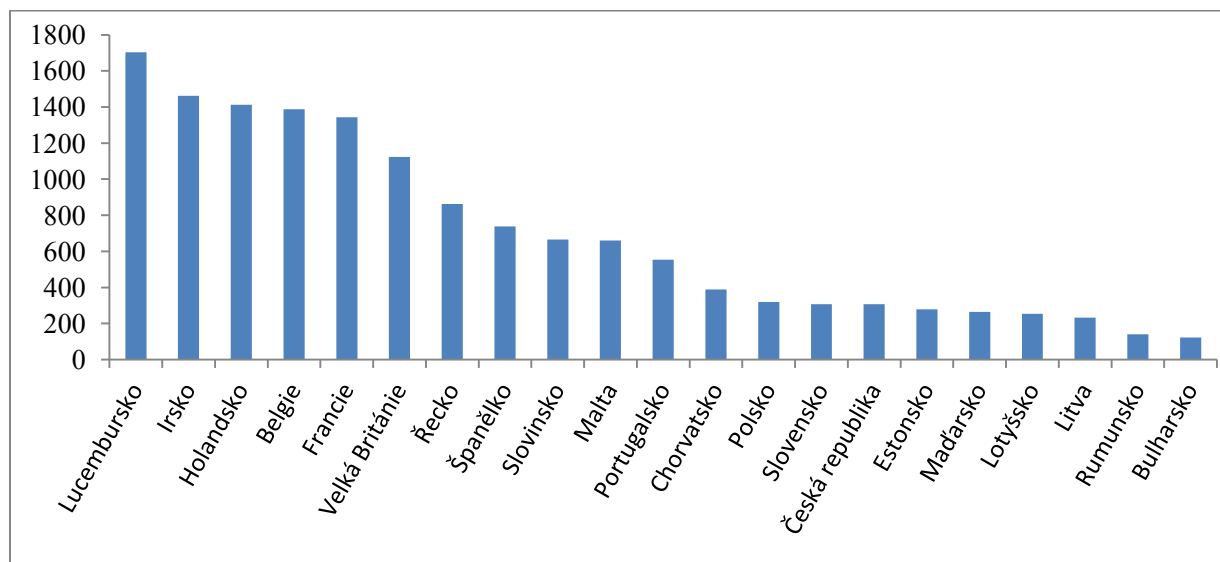
Důležitým ukazatel při měření výše mezd je minimální mzda, která je mnohými státy stanovována z důvodů snížení, či prevence chudoby a zlepšení životních podmínek zaměstnanců s nízkými příjmy. Zároveň se jedná o účinný nástroj při zvyšování produktivity práce, prostřednictvím investic do lidského kapitálu, a také rozsáhlejších investic do nových technologií. Minimální mzda má také negativní dopady, a to především růst nezaměstnanosti, jenž je způsobený převisem nabídky nad poptávkou. Na trhu je větší počet zájemců o práci, než o který je při stanovené ceně zájem. Znevýhodněné jsou skupiny bez vysoké kvalifikace, praxe, či jedinci z problematických rodin a lokalit. V některých zemích EU není minimální mzda zákonem vůbec definována, jako v Dánsku, Švédsku, Finsku a v Itálii.

V Německu, Kypru, a Chorvatsku jsou tzv. statutární minimální mzdy, které se nevztahují na všechny nebo na velkou většinu zaměstnanců, ale jsou vyhrazeny pro specifické skupiny, které jsou vymezeny pohlavím, anebo odvětvím práce.

Jak můžeme vidět v grafu 4.1, tak výše průměrných minimálních měsíčních mezd, podle pořadí států dle průměrné hrubé roční mzdy se liší jen minimálně. Nejvyšší průměrná měsíční minimální mzda za rok 2010 byla evidována ve státech EU u Lucemburska (1 704 EUR), Irska (1 462 EUR) a Holandska (1 412 EUR). Naopak nejnižší průměrnou minimální mzdu za rok 2010 zaujímá Bulharsko (123 EUR) a Rumunsko (140 EUR). Mezi

státy, které ve sledovaném období dosáhly lepší průměrné minimální mzdy, než průměrné hrubé roční mzdy jsou Irsko, Holandsko, Francie, Slovensko a Polsko. Podrobnosti ke grafu 4.2 jsou v příloze č. 2.

**Graf 4.2 Průměrná měsíční minimální mzda za rok 2010 ( v EUR)**



*Zdroj: Eurostat (2013), vlastní zpracování*

V oblasti lidského kapitálu jsou zkoumány tři ukazatele, které byly vybrány na základě rešerše literatury a dají se kvantifikovat. Konkrétně se jedná o:

- poměr zápisu na základní, střední a vysokou školu;
- podíl osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním;
- průměrný počet let školní docházky.

#### **4.2.3 Poměr zápisu na střední a vysokou školu**

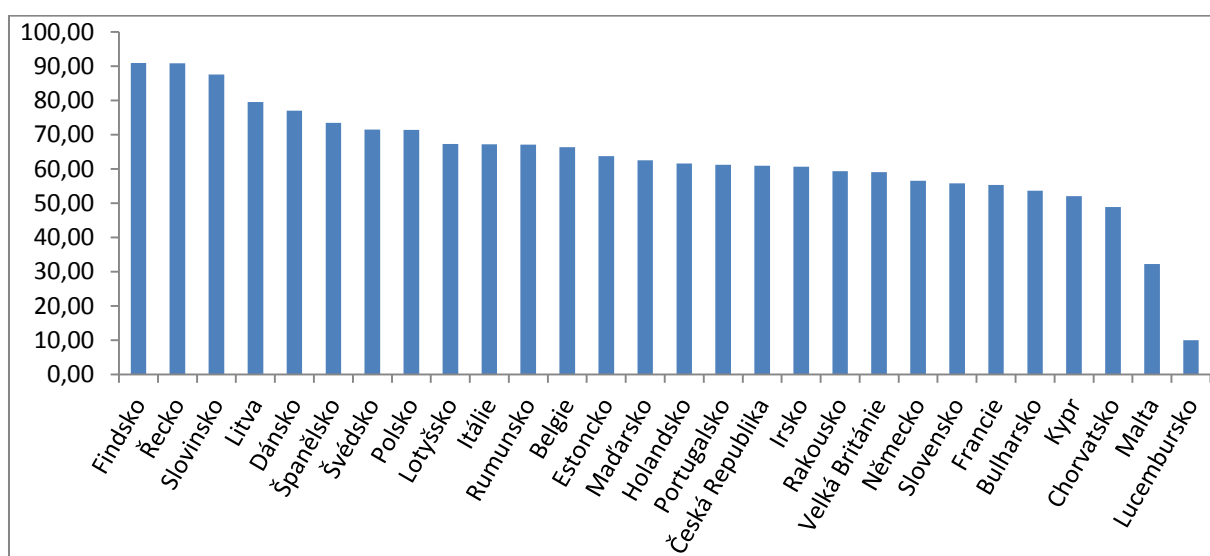
První z ukazatelů lidského kapitálu je poměr studentů, kteří byli zapsáni na několika různých úrovních vzdělání, a to středoškolské a vysokoškolské. Tento ukazatel je popsán jako hrubá míra zápisu v zemi, s ohledem na úroveň vzdělání, avšak bez ohledu na věk. Je vyjádřen jako procento populace v oficiální věkové skupině odpovídající úrovni vzdělání. Ve skupině poměru školní docházky jsou řazeny děti ve věku 12–17 let a ve vysokoškolském studiu ve věku 18 a více let.

Poměr hrubého vzdělání dle úrovně může přesáhnout i míru větší jak 100 %, jelikož jsou zde zahrnuti studenti všech věkových kategorií. A to v případě, že se zápis uskuteční později, brzy, nebo je student nucen opakovat. Pro jednotlivé země EU jsou uvedené hodnoty zprůměrované za období let 2001-2010. V Německu byl u vysokoškolského vzdělání

nedoplněný údaj, proto byl nahrazen průměrným poměrem zápisu na vysoké školy za období 2002-2011. Jelikož se jedná o průměrné hodnoty v podobné časové řadě, rozdíl mezi jednotlivými lety není relevantní, což bylo ověřeno na základě porovnání výsledků v jiných členských státech. Tudíž si můžeme jej dovolit nahradit.

Nejvíce studentů, podle grafu 4.3, se zapíše na vysokou školu ve Finsku a v Řecku (91 %), ve Slovinsku (88 %) a v Litvě (80 %). Do 50 % studentů se na vysokou školu zapíše žáci z Chorvatska (49 %), z Malty (32 %) a v Lucembursku jde k zápisu pouze 10 %, což je absolutně nejméně ze zemí Evropské unie.

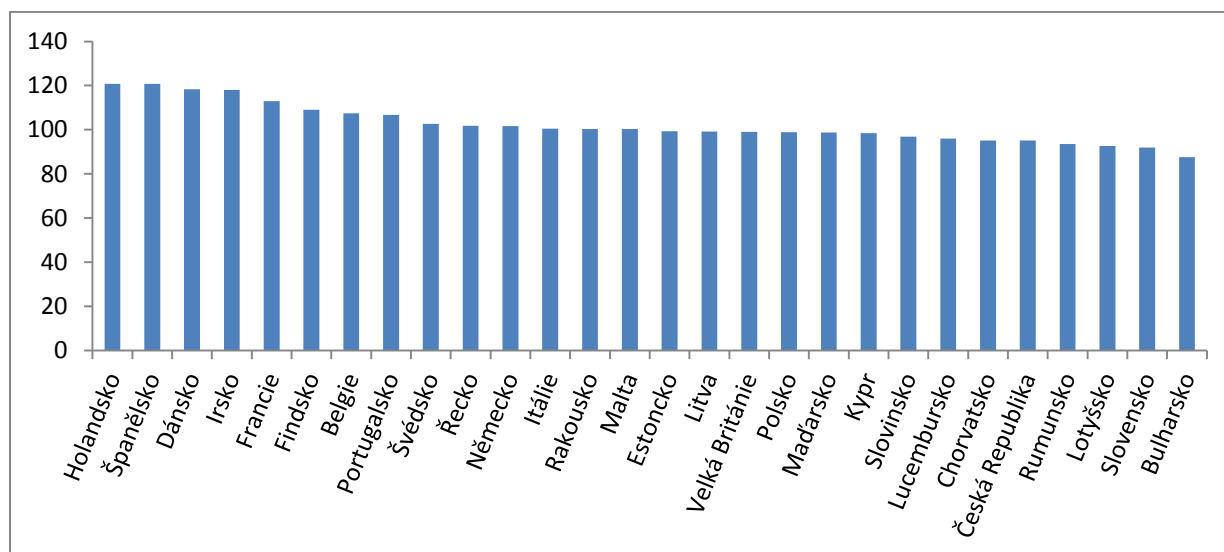
**Graf 4.3 Poměr zápisu na vysokou školu (v %)**



*Zdroj: Human Development Report (2011), vlastní zpracování*

V průměru se na střední školu zapíše studenti ve všech státech EU bez razantních odchylek. Nejvíce zapsaných studentů střední školy evidují v Holandsku a Španělsku (121 %), dále stejné procento zápisu mají i Dánsko a Irsko (118 %). Nejmenší poměr zápisu na střední školu má Bulharsko (88 %), které je za Slovenskem (92 %) Lotyšskem (93 %) a Rumunskem (94 %). Podrobný zápis studentů na střední školu je v příloze č. 4.

**Graf 4.4 Poměr zápisu na střední školu (v %)**



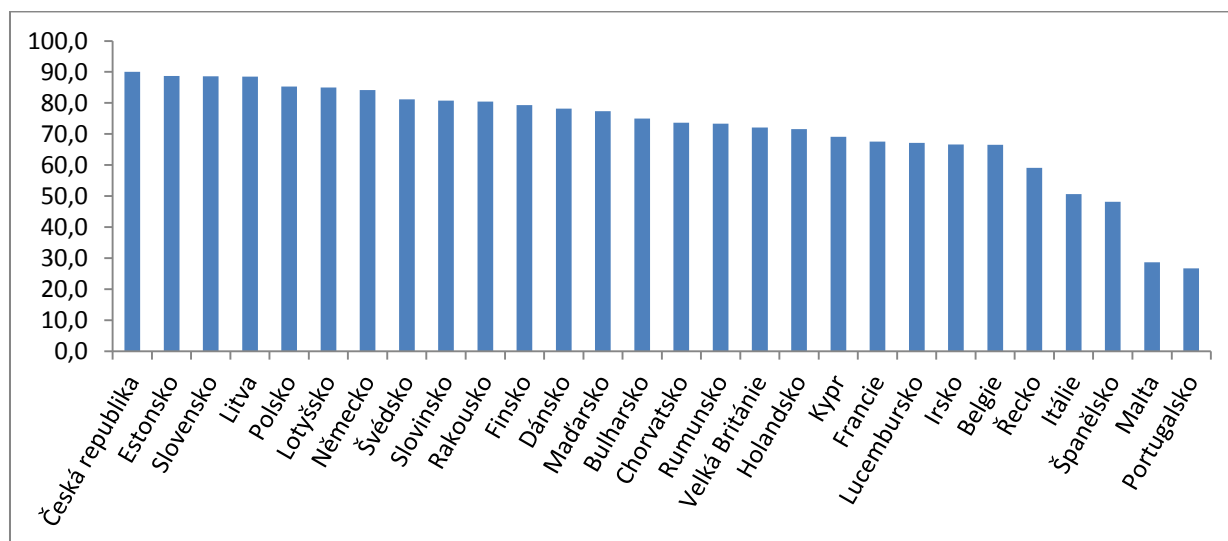
*Zdroj: Human Development Report (2011), vlastní zpracování*

#### **4.2.4 Podíl osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním**

Další z ukazatelů lidského kapitálu představuje nejvyšší dosažené vzdělání. Konkrétně jde o podíl osob se středoškolským vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním populace ve věku 25-64 let. Pro jednotlivé země EU jsou uvedené průměry za období 2002 až 2010. Je třeba poznamenat, že dokončení středoškolského a vysokoškolského vzdělání může být v Evropské unii odlišné z hlediska délky studia a v závislosti na různých národních a vzdělávacích systémech.

Jak je patrné z grafu 4.6, nejvyšší podíl osob s dosaženým středoškolským a vysokoškolským vzděláním na populaci v daném věkovém intervalu, je dosažen v České republice (90 %), Estonsku (88,7 %), Slovensku (88,6 %) a v Litvě (88,5 %). Na druhé straně nejnižších hodnot v rámci zemí EU dosahuje Španělsko (48,1 %), které nezaostávají za ostatními členskými zeměmi, jako Malta a Portugalsko, kde podíl osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním činí 28,7 % a 26,7 % tak, jak je psáno. Více informací o podílu osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním viz příloha č. 5.

**Graf 4.6 Podíl osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním na populaci ve věku 25-64 let (v %)**



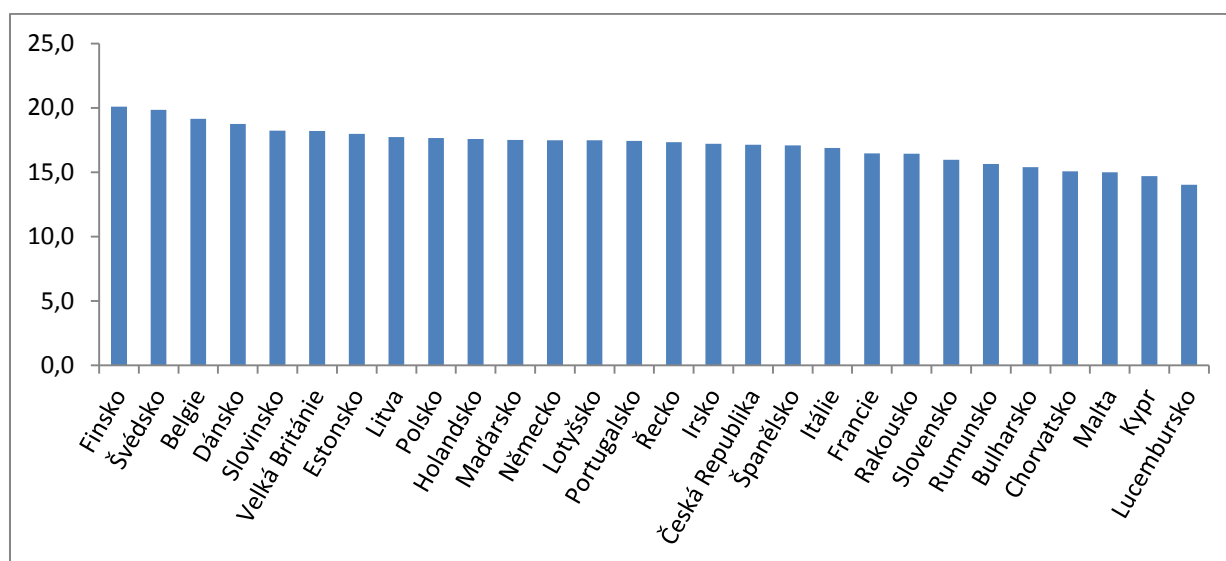
*Zdroj: Eurostat (2013), vlastní zpracování*

#### **4.2.5 Průměrný počet let školní docházky**

Třetím a posledním vybraným ukazatelem lidského kapitálu je průměrný počet let školní docházky. Tento ukazatel měří počet let ve vzdělávacím zařízení, takže dítě, které nastoupí do školy, může zjistit, jak dlouho je předpokládaná doba studia.

V grafu 4.7, je zobrazen průměrný počet let vzdělání, který představuje průměrné hodnoty za období 2002-2010. Z grafu je parné, že se u zemí EU nejedná o příliš výrazný rozdíl. Stát s nejdelší průměrnou dobou školní docházky je Finsko, kde studenti chodí do školy v průměru 20,1 let. Mezi další státy s nejdelší školní docházkou patří Švédsko (19,8 let), Belgie (19,1 let) a Dánsko (18,8 let). K státům s nejnižší hodnotou průměrné školní docházky patří Bulharsko (15,4 let), Chorvatsko (15,1 let), Malta (15 let) a Kypr (14,7 let). Suverénně nejkratší průměrnou školní docházku mají v Lucembursku, kde žáci chodí do školy v průměru 14 let. Podrobný počet let školní docházky v jednotlivých zemích EU viz příloha č. 6.

**Graf 4.7 Průměrný počet let školní docházky**



*Zdroj: Eurostat (2013), vlastní zpracování*

### **4.3 Korelační analýza**

Předchozí část kapitoly byla zaměřena na popis a srovnání rozdílných hodnot tří vybraných ukazatelů lidského kapitálu mezi státy Evropské unie. V další části této kapitoly jsou taktéž využity zvolené ukazatele lidského kapitálu, na základě kterých je zkoumán jejich vztah ke mzdám. Za tímto účelem je provedena korelační analýza, pomocí které se zjišťují vzájemné závislosti mezi různě vyjádřenou úrovní lidského kapitálu a výše mezd zkoumaných zemí.

Pro zjišťování vzájemných závislostí mezi proměnnými je použit jednoduchý bodový graf doplněný o spojnici trendu a pro podrobnější statistické vyjádření Pearsonův koeficient korelace.

Pearsonův koeficient korelace se pohybuje v rozmezí od -1 do +1. Je-li jeho hodnota větší než 0, jedná se o přímou korelační závislost, je-li hodnota nižší než 0, jedná se o nepřímou korelační závislost. Čím větší je korelace, tím blíže se koeficient blíží k +1. K přehlednosti významu tohoto koeficientu složí tabulka 4.1.



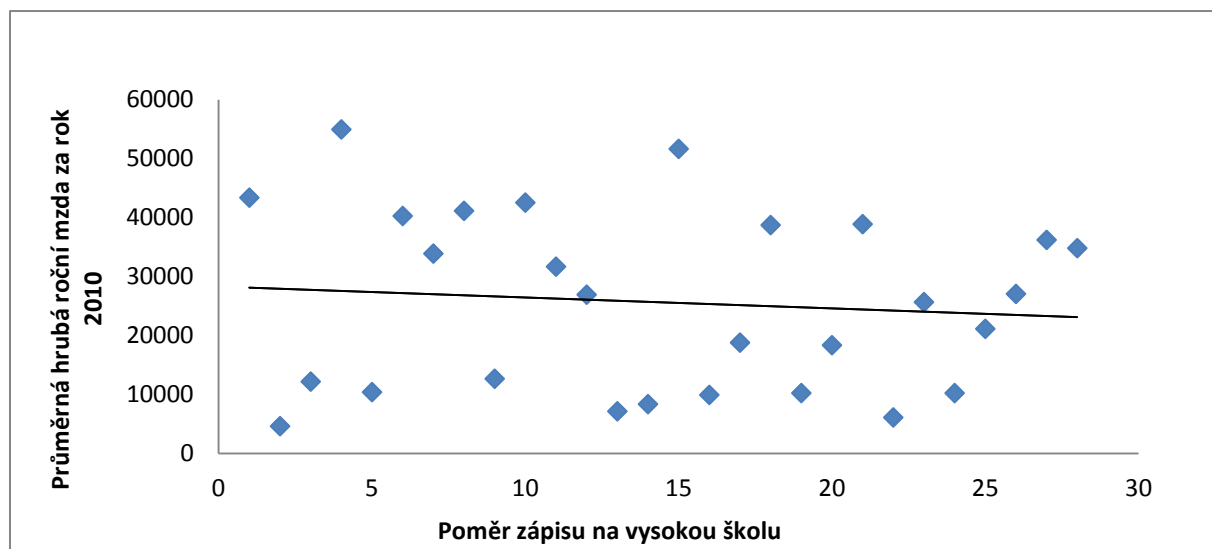
**Tabulka 4.1 Síla závislosti dle Pearsonova koeficientu**

Síla závislosti	Pearsonův korelační koeficient
nezávislé proměnné	0
velmi slabá závislost	0,0 – 0,2
slabá závislost	0,4 - 0,7
střední závislost	0,7 – 0,9
vysoká závislost	0,9 – 1,0
absolutní závislost	1

*Zdroj: Friedrich a Májovská (2010)*

V grafu 4.8 nebyl k dispozici v původním zdroji údaj zápisu na vysokou školu v Německu a Řecku za rok 2010, proto byl tento údaj nahrazen rokem 2011. Tato záměna může být realizována na základě podobných výsledků, které se v čase razantně nemění. Z grafu 4.8 lze vyčíst, že se jedná o nepřímou korelační závislost mezi zápisem na vysokou školu a průměrnými ročními mzdami, jelikož korelační koeficient nabývá záporných hodnot, konkrétně -0,06123, tedy -6,1 %. Tyto proměnné lze považovat za nezávislé.

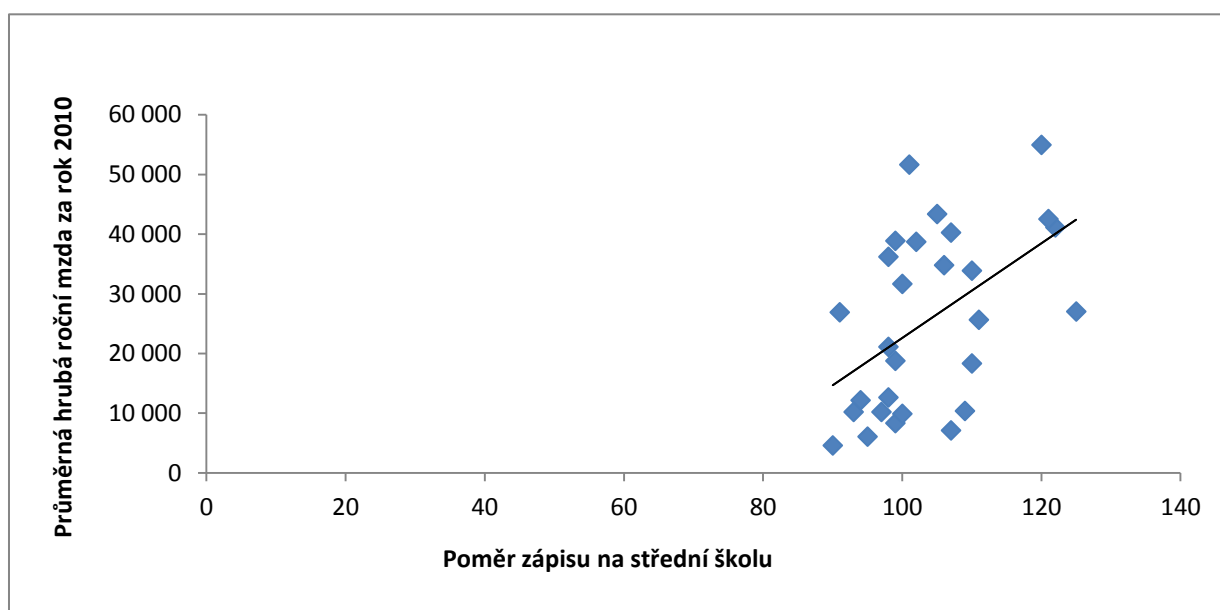
**Graf 4.8 Vzájemná závislost zápisu na vysokou školu a průměrné roční mzdy v roce 2010**



*Zdroj: Eurostat (2013) a The World Bank (2014), vlastní zpracování*

V tomto případě lze vidět z grafu 4.9, že hodnoty nejsou natolik rozptýlené jako v grafu 4.8. Pearsonův koeficient ukazuje hodnotu 0,496974702, jedná se o slabou přímou vzájemnou závislost zápisu na střední školu a průměrných ročních mezd za rok 2010. Znamená to, že poměr zápisu na střední školu a průměrné roční mzdy jsou vzájemně korelovány 49,7 %.

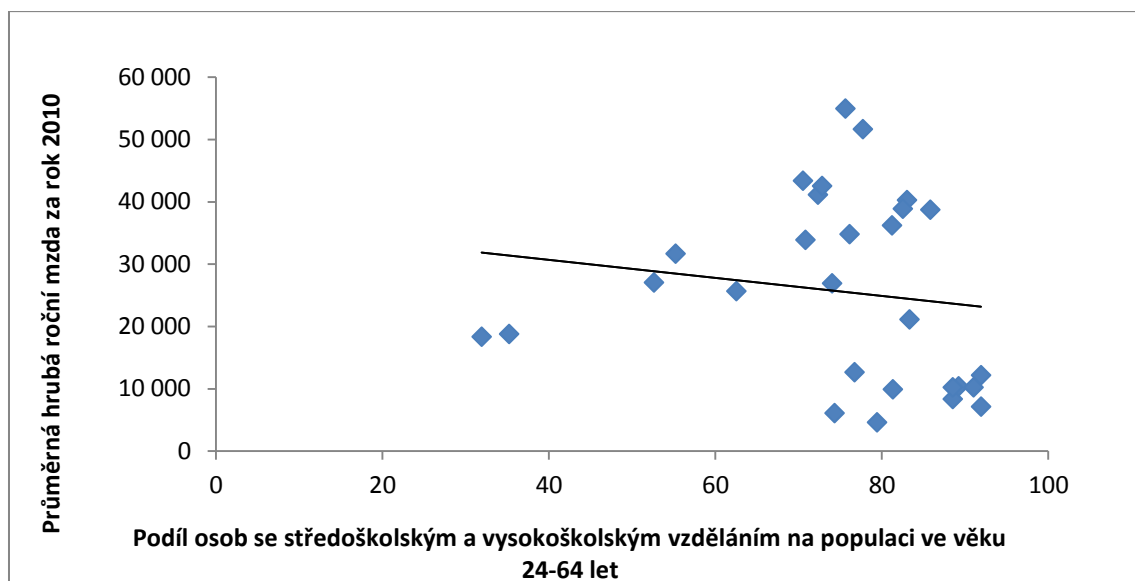
**Graf 4.9 Vzájemná závislost zápisu na střední školu a průměrné roční mzdy v roce 2010**



*Zdroj: Eurostat (2013) a The World Bank (2014), vlastní zpracování*

V grafu 4.10 je znázorněna nepřímá korelační závislost mezi vzájemnou závislostí podílu osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním a průměrnou roční mzdou. Korelační koeficient nabývá záporných hodnot, konkrétně -0,147451897. Tyto proměnné lze považovat za nezávislé s korelací -14,7 %.

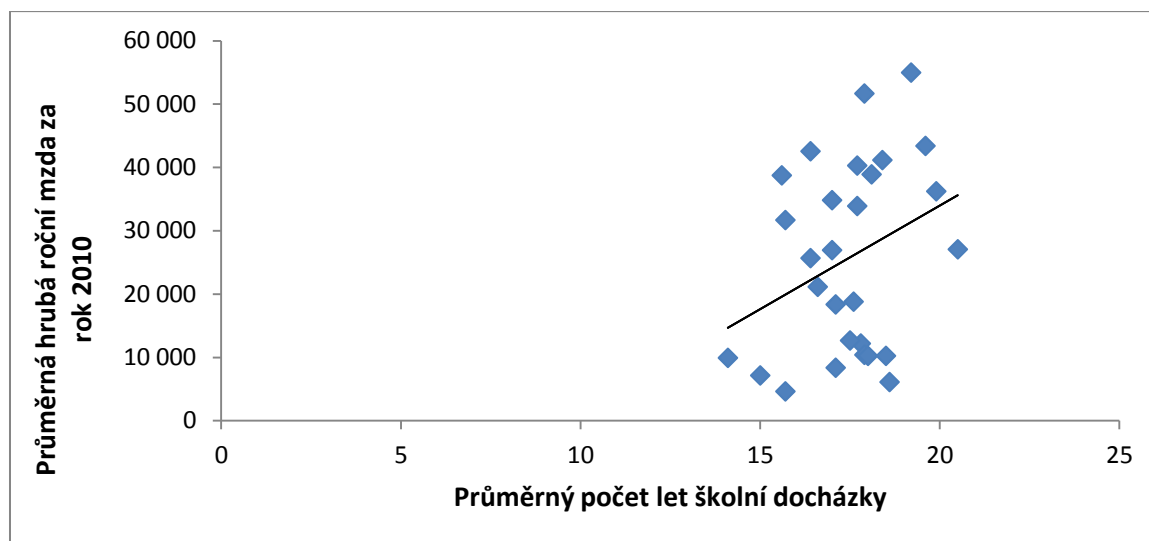
**Graf 4.10** Vzájemná závislost podílu osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním a průměrné roční mzdy v roce 2010



*Zdroj: Eurostat (2013), vlastní zpracování*

Z grafu 4.11 lze vyčíst, že existuje přímá závislost mezi lidským kapitálem a mzdami. Lidský kapitál je v tomto případě měřen prostřednictvím průměrného počtu let školní docházky. Závislost mezi zvolenými proměnnými je podle Pearsonova koeficientu korelace slabá, protože koeficient dosahuje hodnoty 0,254379. Průměrný počet let školní docházky a průměrná hrubá mzda za léta 2010 jsou navzájem korelovány ve výši 25,4 %. Výsledky ukazují, že středoškolské a vysokoškolské vzdělání v Evropské unii má pozitivní vliv na výši mezd, kterou pracovníci pobírají.

**Graf 4.11 Vzájemná závislost průměrného počtu let školní docházky a průměrné roční mzdy v roce 2010**



*Zdroj: Eurostat (2013), vlastní zpracování*

**Tabulka 4.2 Pearsonův koeficient**

Ukazatel	Pearsonův koeficient korelace
Poměr zápisu na vysokou školu	-0,06123
Poměr zápisu na střední školu	0,496974702
Podíl osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním	-0,147451897
Průměrný počet let školní docházky	0,254379

V rámci hodnocení korelační analýzy, tedy zda existuje vzájemná závislost mezi ukazateli lidského kapitálu a výši mezd, můžeme konstatovat, že u vybraného vzorku, tedy států Evropské unie pro rok 2010, existuje přímá závislost. Přímá závislost se vyskytuje u dvou zkoumaných ukazatelů, a to poměru zápisu na střední školu a průměrným počtem let školní docházky. Z výsledků je patrné, že výše mezd je nejvíce ovlivňována poměrem zápisu na střední školu, a to až 49,7 %. Pozitivní účinek na výši mezd v zemích EU má i průměrný počet let školní docházky, který se na vlivu mezd podílí 25,4 %. U poměru zápisu na vysokou školu a u podílu osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním existuje závislost nepřímá, tedy že nemají pozitivní vliv na výši mezd v zemích Evropské unie.

## 5 Závěr

Role lidského kapitálu je dnes v moderní ekonomice už nezpochybnitelná, i když již v minulém století byly předvedeny zajímavé poznatky, nepřestává se tomuto tématu věnovat pozornost. Lidský kapitál je velice zajímavým tématem, nejen pro ekonomy trhu práce, ale i pro širokou veřejnost, díky jeho zkoumání, byla objasněna řada nezodpovězených otázek.

Cílem práce bylo zjistit, zda může mít lidský kapitál vliv na výši mezd v zemích Evropské unie. K tomuto zkoumání bylo využito několik praktických a teoretických poznatků od autorů, kteří se dlouhodobě problematikou samotného lidského kapitálu, nebo problematikou vlivu lidského kapitálu na výši mezd zabývají. Tato hypotéza byla ověřena a potvrzena na základě vlastní deskriptivní a korelační analýzy.

V první kapitole byla podrobně popsána teorie lidského kapitálu a mezd. Autoři se ve svých pracích shodují, že lidský kapitál je souhrn několika faktorů a vlastností, jako úroveň dosaženého vzdělání, dalšího vzdělávání v podobě kurzů, inteligence člověka, schopností, dovedností, úsilí a motivací kapitál získávat a rozšiřovat. Měření lidského kapitálu není snadné a mezi nejjednodušeji měřitelnou složku patří úroveň znalostí a dosaženého vzdělání. K vyšší úrovni lidského kapitálu může docházet pomocí vhodných investic a investování do lidského kapitálu bude trvat tak dlouho, dokud se míra výnosů nevyrovná nákladům na jeho získání. Autoři se shodují, že existuje několik metod jak zjistit, zda byla investice do lidského kapitálu výnosná, tedy že náklady obětované příležitosti byly nižší než příjmy ze zaměstnání. Součástí lidského kapitálu je i intelektuální, společenský a organizační kapitál jedince. V této kapitole byla popsána mzda, mzdové formy, determinanty v odměňování a mzdové faktory, které vytváří mzdu zaměstnance a také prostředky zvyšující spokojenost zaměstnance jak s prací, tak se mzdou.

Druhou kapitolou, tedy dle empirických studií bylo doloženo, že stupeň vzdělání, dovedností, schopností, úkoly v zaměstnání, inteligence člověka, rodinné prostředí, škola mají pozitivní vliv na výši mezd v zemích Evropské unie. Stupeň vzdělání se podílí méně než 15 %, až na Lucembursko a Portugalsko, kde je tento vliv kolem 40 %, inteligence má 1% vliv na výši mezd. Rozdíly ve mzdách jsou ve všech zemích EU. Nejvíce patrný rozdíl podle úrovně dosaženého vzdělání převládá v Itálii a v Portugalsku. Vliv pohlaví na mzdu je nejvíce patrný ve Španělsku a Řecku dosahující 30 p.b. Pokud zaměstnanec mění práci, přichází o své postavení v podniku, ale zároveň díky změně zaměstnání může získat vyšší mzdu. Mobilita EU patří k těm nižším, kdy pracovníci zůstávají u jednoho zaměstnavatele až

10,6 roků, zatím co v USA o 3,9 roků méně. Evropská unie v porovnání s USA, zaostává ve výdajích na vědu a výzkum o 0,69 % HDP, má vyšší nezaměstnanost a dosahuje nižších mezd a to o 16 000 dolarů ročně. Autoři došli k závěrům, že imigranti si na pracovním trhu nekonkurují, a že dochází pouze o doplnění pracovní síly imigranty, o kterou domácí pracovníci nejeví zájem. V poslední části je zhodnocen vývoj mezd v České republice.

V poslední části je realizována vlastní deskriptivní a korelační analýza. Na úvod bylo popsáno fungování Evropské unie, její pravomoci, členské státy a společné politiky. Další část byla věnována deskriptivní analýze za léta 2002-2010, kde byla zkoumána průměrná hrubá mzda, kde nejvyšší je jednoznačně v Dánsku a Lucembursku. Průměrná měsíční minimální mzda patří k těm nejvyšším v Lucembursku a Irsku. Mezi ukazatele lidského kapitálu byl zvolen poměr zápisu na střední a vysokou školu, kde nejvíce studentů se zapíše na vysokou školu ve Finsku a v Řecku. Poměr zápisu na střední školu dosahoval nejvyšších výsledků v Dánsku a Irsku. Další z vybraných ukazatelů lidského kapitálu je podíl osob s minimálně středoškolským vzděláním, kde nejvíce těchto obyvatel se nachází v České republice a Estonsku. Nejvyšší průměrný počet let školní docházky je ve Švédsku a Belgii. Samotná korelační analýza pak ukázala závislost zápisu na střední školu a počtu let školní docházky na ročních mzdách.

Pro určení závislosti lidského kapitálu na výši mezd v zemích EU, neboli k zjištění přímého vlivu, je třeba realizovat důkladnější a přesnější regresní analýzu, jenž lépe vystihne vliv lidského kapitálu na výši mezd, což může být podkladem pro analýzu jiných zkoumání.

## Seznam použité literatury

ACEMOGLU, Daron and David AUTHOR, 2010. Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. *Handbook of Labor Economics*, vol. 4, p. 154, Elsevier B. V. ISSN 0169-7218.

ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Překl. Josef KOUBEK. Praha: Grada Publishing, a.s., 789 s. ISBN 987-80-247-1407-3.

AUTOR, David and Michael HANDEL, 2009. Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks and Wages. *Journal of Labor Economics*, vol. 31, p. 59-96. ISSN 0734-306.

AUTOR, David, Frank LEVY, and Richard J. MURNANE, 2003. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Investigation. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, no. 3, 53 p.

BECKER, Garry, 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3 vyd. Chicago: The University of Chicago Press, 412 p. ISBN 978-0-226-04120-9.

BLACK, Sandra E. and Alexandra SPITZ-OENER, 2008. Explaining Women's Success: Technological Change and the Skill Content of Women's Work. *Review of Economics and Statistics*, vol. 92, no. 1, p. 187-194. ISSN 0034-6535.

BONTIS, Nick, Nicola C. DRAGONETTI, Kristine JACOBSEN and Goran ROOS, 1999. The Knowledge Toolbox: A Review of the Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*, vol. 17, no. 4, p. 39-402.

BOURDIEU, Pierre, 1977. *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press, 248 p. ISBN 0-521-21178-6.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: VŠE, Nakladatelství Oeconomica, 176 s. ISBN 80-245-1120-7.

BURGESS, Simon, Karen GARDINER and Carol PROPPER, 2001. Growing up: School, family and area influences on adolescents' later life chances. *Centre for Analysis of Social Exclusion paper*, no. 49, 38 p.

BUREŠ, Vladimír, 2007. *Znalostní management a proces jeho zavádění*. Praha: Grada Publishing, a.s., 216 s. ISBN 978-80-247-1978-8.

CORTES, Patricia, 2008. The Effect of Low-skilled Immigration on U.S. Prices. *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 116, no. 3, p. 381-422. ISSN 0022-3808.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2009. *Ročenka statistiky trhu práce 2009*. Praha: Český statistický úřad.

DAVENPORT, Thomas, 1999. *Human Capital: what it is and why people invest it*. San Francisco: Jossey Bass, 251 p. ISBN 0-7879-4015-1.

DIXIT, Avinash and Joseph STIGLITZ, 1977. Monopolistic Competition and Optimum Product Diversity. *American Economic Review*, Economic Association, vol 67, p. 297–308. ISSN 0002-8282.

EVROPSKÁ UNIE, 2014. Jak funguje Evropská unie: základní informace o Evropské unii [online]. EVROPSKÁ UNIE, 2014. [cit. 22.03.2014]. Dostupné z: [http://europa.eu/about-eu/index\\_cs.htm](http://europa.eu/about-eu/index_cs.htm).

EurActiv, 2005. *Výdaje na vědu a výzkum jsou v EU stále nízké* [online]. Praha EU- Media, 2005 [22.03.2014]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/print-version/analyza/vdaje-na-vdu-a-vzkum-jsou-v-eu-stle-nzk>.

EVROPSKÁ KOMISE, 2013. *The Gender Gap in Pensions in the EU*. Office of the European Union, p. 80-100. ISBN 978-92-79-29914-8.

EVROPSKÁ KOMISE, 2005. The European Year of Worker's mobility [online]. European Commission [22.03.2014]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=345&furtherNews=yes>.



EUROSTAT, 2013. Structure of earnings survey: Annual earnings [online]. EUROSTAT, 2013. [cit. 22.03.2014]. Dostupné z:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database).

FISCHLOVÁ, Drahomíra, 2002. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návrh modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*, 78 s. ISBN 978-80-2390-486-4.

FRANZINI, Maurizio and Michele RAITANO, 2012. Wage gaps and human capital: looking for an explanation. *Meridiana*, p. 71-72, ISBN 978-88-8334-9348.

FRANZINI, Maurizio and Michele RAITANO, 2009. Persistence of inequality in Europe: the role of family economic conditions. *International Review of Applied Economics*, vol. 23, no. 3, p. 345-366. ISSN 0269-2171.

FRIEDRICH, Václav a Renata MAJOVSKÁ, 2010. *Výběr z ekonomické statistiky: Od OECD k České republice*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010, 60 s. ISBN 978-80-7357-537-3.

GOLDIN, Claudia and Lawrence KATZ, 2008. Transitions: Career and Family Life Cycles of the Educational Elite. *American Economic Association*, vol 98, no. 2, p. 69-363. ISSN 0002-8282.

GOULD, Eric, 2005. Inequality and Ability. *Labour Economics*, vol. 12, no. 2, p. 169-189. ISSN 0927-5371.

GUISAN, Maria-Carmen and Eva AGUAYO, 2007. Wages, Productivity and Human Capital In The European Union: Econometric Models And Comparison With The Us 1985-2005. *Applied Econometrics and International Development*, vol 7, p. 43-52. ISSN 1578-4487.

HECKMAN, James J., and Guilherme SEDLACEK, 1985. Heterogeneity, Aggregation, and Market Wage Functions: An Empirical Model of Self-Selection in the Labor Market. *Journal of Political Economy*, vol. 93, no. 6, p. 1075–1125. ISSN 0022-3808.

HOBZA, Alexandr, 2009. *Evropská unie a hospodářské reformy*. Praha: C. H. Beck, 352 s. ISBN 978-80-7400-122-2.

HUMAN DEVELOPMENT REPORT, 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All [online]. New York: United Nations Development Programme, 2011. [cit. 22.03.2014]. Dostupné z: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/271/hdr\\_2011\\_en\\_complete.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/271/hdr_2011_en_complete.pdf)

HOLMAN, Robert, 2005. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 539 s. ISBN 80-7179-380-9.

HÜBELOVÁ, Dana, 2013. Lidský kapitál jako jeden z klíčových rozvojových faktorů. *XVI. Mezinárodní kolokvium o regionálních vědách*, 78 s. DOI: 10.5817.

KAMENÍČEK, Jiří, 2003. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum, 248 s. ISBN 80-246-0449-3.

KOUBEK, Josef, 2007. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3 vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.

LIPSEY, Richard and Michael PARKIN, 1970. Incomes Policy: A Reappraisal. *Economica* 37, p. 115-138.

MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER, 2011. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 116 s. ISBN 978-80-7400-380-6.

MILKOVICH, George T. a John W. BOUDREAU, 1993. *Řízení lidských zdrojů*. Překl. Mojmir KOŠ. Praha: Grada Publishing, a.s., 930 s. ISBN 80-85623-29-3.

MINCER, Jacob and Boyan JOVANOVIĆ, 1981. *Labor Mobility and Wages*. Chicago, IL: University of Chicago Press. S. Rosen, ed., p. 21-64. ISBN 0-226-72628-2.

MINCER, Jacob, 1974. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: NBER Press.s., p. 41-63. ISBN 0-870-14265-8.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014. MPSV: *Zákoník práce*. Zákon č. 262/2006 ze dne 21. dubna 2006. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262\\_2006\\_6](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6).

MINISTERSTVO PRÁCE USA, 2013. *Wage and Hour division*. [online]. American recovery and Reinvestment, 2013 [22.03.2014]. Dostupné z: <http://www.dol.gov/whd/minimumwage.htm>.

MŮNICH, Daniel a Jan ŠVEJNAR, 2000. Definice pojmů, vymezení základních vztahů. Autorská studie č. 16. *Národní vzdělávací fond*, s. 13.

OCHRANA, František, Jan PAVEL, Leoš VÍTEK a kol., 2010. *Veřejný sektor a veřejné finance: Financování nepodnikatelských a podnikatelských aktivit*. Praha: Grada Publishing, a.s., 264 s. ISBN 978-80-247-3228-2.

OECD Insights, 2007. *Human Capital: How what you know shapes your life*. OECD multilingual summaries. ISBN-92-64-029095. Dostupné z: <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/0107101E5.PDF>

PALÁT, Milan, 2012. Makroekonomické a mikroekonomické přínosy a náklady pracovní migrace v Evropě. *Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně*, s. 172-178. ISBN 978-80-7375-652-9.

PERI, Giovanni and Chad SPARBER, 2009. Forthcoming. Task Specialization, Immigration and Wages. *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 1, no. 3, p. 135-69.

ROSEN, Sherwin, 1974. Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition. *Journal of Political Economy*, vol. 82, p. 34–55. ISSN 0022-3808.

Roy, A.D., 2003. Some Thoughts on the Distribution of Earnings. *Oxford Economic Papers*, Oxford University Press, vol. 3, no. 2, p. 135-146.

SATTINGER, Michael, 1975. Comparative Advantage and the Distributions of Earnings and Abilities. *Econometrica*, vol. 43, p. 455–68. ISSN 0012-9682.

TEULINGS, Coen, 1995. The Wage Distribution in a Model of the Assignment of Skills to Jobs. *Journal of Political Economy*, Blackwell Publishing Ltd, vol. 103, p. 280–315. ISSN 0022-3808.

TEULINGS, Coen, 2005. Comparative Advantage, Relative Wages, and the Accumulation of Human Capital. *University of Amsterdam*, vol. 113, p. 425-461. ISSN 0022-3808.

THE WORLD BANK, 2014. School enrollment, tertiary, secondary [online]. Washington DC: THE WORLD BANK, 2014 [cit. 22.03.2014]. Dostupné z: <http://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR>.

TCHERNIS, Rusty, 2010. Measuring Human Capital And Its Effects On Wage Growth. *Journal of Economic Surveys*, vol. 24, no. 2, p. 362-387. ISSN 0950-0804.

TOFFLER, Heidi and Alvin TOFFLER, 2006. *Revolutionary Wealth*. New Yourk: Knopf, 492 p. ISBN 0375401741.

TOMŠÍK, Pavel a Jiří DUDA, 2011. *Řízení lidských zdrojů*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 266 s. ISBN 987-80-7375-556-0.

VODÁK, Josef a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ, 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Překl. Dagmar KRTIČKOVÁ. Praha: Grada Publishing, a.s., 240 s. ISBN 987-80-247-3651-8.

VOJTOVIČ, Sergej, 2011. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. Překl. Ing. Josef KOUBEK. Praha: Grada Publishing, a.s., 192 s. ISBN 987-80-247-3948-9.

WÖHE, Günter, 1995. *Úvod do podnikového hospodářství*. 18 vyd. Překl. Jiří DVOŘÁK, Praha: C. H. Beck, 748 s. ISBN 3-406-39607-0.

ZELENKA, Martin, 2008. Přejít absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. *Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze*. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, 99 s. ISBN 987-80-7290-372-6.

## Seznam zkratek

EU 5	5 států Evropská unie (Francie, Německo, Itálie, Španělsko, Velká Británie)
EU 15	15 států Evropské unie (Francie, Německo, Itálie, Španělsko, Velká Británie, Rakousko, Belgie, Lucembursko, Holandsko, Dánsko, Finsko, Švédsko, Irsko, Řecko, Portugalsko)
HDP	hrubý domácí produkt
ISEI	index pro mezinárodní socioekonomický status povolání
obr.	obrázek
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
p.b.	procentní bod
PDII	Princeton Data Improvement
PSID	Panel Study of Income Dynamics

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6. března 2014

Klára Jurečková

jméno a příjmení studenta

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Průměrné hrubé roční mzdy pro rok 2006, 2010 (v EUR)

Příloha č. 2: Průměrná měsíční minimální mzda za rok 2010

Příloha č. 3: Poměr zápisu na vysokou školu

Příloha č. 4: Poměr zápisu na střední školu

Příloha č. 5: Podíl osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním na populaci ve věku 25-64 let (v %)

Příloha č. 6: Průměrný počet let školní docházky